



POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

COOHOBIEENESTAR reconoce que la violencia de género es una grave violación de los derechos humanos fundamentales, que atenta contra la dignidad, la integridad física y psicológica, la libertad y la igualdad de las mujeres. Esta violencia, que se basa en relaciones desiguales de poder, no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene un impacto negativo en sus familias, en la comunidad y en la sociedad en su conjunto.

COOHOBIEENESTAR, en su compromiso con la construcción de una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia, adopta esta Política contra la Violencia de Género, en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 (Ley de Sensibilización, Prevención y Sanción de Formas de Violencia y Discriminación contra las Mujeres) y demás normatividad aplicable.

Esta política no solo busca cumplir con una obligación legal, sino que refleja la convicción de COOHOBIEENESTAR de que un ambiente laboral libre de violencia de género es esencial para el desarrollo integral de todas las personas, para el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, y para el logro de sus objetivos organizacionales.

II. OBJETIVO GENERAL

Prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres por razones de género en el ámbito laboral de COOHOBIEENESTAR, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, equitativo y libre de discriminación, en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Sensibilizar:** Sensibilizar y concientizar a todos los trabajadores y trabajadoras de COOHOBIEENESTAR sobre la problemática de la violencia de género, sus causas, sus manifestaciones, sus consecuencias y los derechos de las mujeres.
2. **Prevenir:** Implementar medidas de prevención efectivas para evitar la ocurrencia de cualquier forma de violencia de género en el ámbito laboral.
3. **Definir:** Establecer una definición clara y precisa de violencia de género, en concordancia con la Ley 1257 de 2008, para que todos los trabajadores y trabajadoras sepan qué conductas son inaceptables.
4. **Detectar:** Establecer mecanismos de detección temprana de posibles situaciones de violencia de género.
5. **Proteger:** Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género, brindándoles un entorno seguro, confidencial y libre de represalias.





6. **Atender:** Ofrecer atención integral, oportuna y especializada a las mujeres víctimas de violencia de género, que incluya apoyo psicológico, asesoría legal, acompañamiento y, si es necesario, remisión a servicios externos.
7. **Investigar:** Realizar investigaciones imparciales, exhaustivas, confidenciales y expeditas de todas las denuncias de violencia de género, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa.
8. **Sancionar:** Aplicar sanciones disciplinarias justas, proporcionales y disuasorias a los responsables de violencia de género, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley.
9. **Erradicar:** Eliminar de COOHOBIEENSTAR todas las formas de violencia de género y promover una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.
10. **Promover:** Fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

IV. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Ley 1257 de 2008)

Para efectos de esta política, y en concordancia con la Ley 1257 de 2008, se entenderá por violencia contra la mujer por razones de género 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.

Tipos de violencia (Artículo 2, Ley 1257 de 2008):

- **Violencia física:** Toda acción que cause daño o sufrimiento físico a la mujer, como golpes, empujones, quemaduras, heridas, etc.
- **Violencia psicológica:** Toda acción u omisión que cause daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer. Incluye amenazas, humillaciones, insultos, control, manipulación, aislamiento, chantaje emocional, etc.
- **Violencia sexual:** Toda acción que obligue a la mujer a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite su voluntad personal. Incluye la violación, el abuso sexual, el acoso sexual, la explotación sexual, etc.
- **Violencia económica:** Toda acción u omisión que genere control abusivo de las finanzas, impida a la mujer acceder a recursos económicos, la prive de los medios indispensables para vivir, o busque generar dependencia económica. Incluye el control del salario, la negación de recursos para las necesidades básicas, la destrucción de bienes, etc.
- **Violencia patrimonial:** Toda acción u omisión que ocasione daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos,





instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Ámbito de aplicación: Esta política se aplica a todas las formas de violencia de género que ocurran en el ámbito laboral de COOHOBIEENESTAR, es decir:

- En el lugar de trabajo.
- Durante el horario laboral o fuera de él, pero en relación con el trabajo (por ejemplo, en viajes de trabajo, eventos sociales de la empresa, comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, etc.).
- Entre compañeros de trabajo, entre superiores y subordinados, entre trabajadores y clientes, proveedores o cualquier otra persona con la que se interactúe en el contexto laboral.
- Cuando por causa o con ocasión al trabajo, el agresor se encuentre en un lugar distinto al lugar de trabajo de la víctima, y aun así la violenta.

V. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

COOHOBIEENESTAR reconoce y garantiza los siguientes derechos a las mujeres víctimas de violencia de género, en consonancia con la Ley 1257 de 2008 y demás normatividad aplicable:

- **Derecho a la vida:** A una vida libre de violencia, en el ámbito público y privado.
- **Derecho a la dignidad:** A ser tratadas con respeto, consideración y sin ningún tipo de discriminación.
- **Derecho a la integridad física, psicológica y sexual:** A no ser sometidas a ninguna forma de violencia física, psicológica o sexual.
- **Derecho a la libertad y seguridad:** A no ser privadas arbitrariamente de su libertad y a no ser sometidas a tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- **Derecho a la igualdad:** A ser tratadas en igualdad de condiciones que los hombres, sin discriminación por razón de género.
- **Derecho a la intimidad y confidencialidad:** A que su caso sea manejado con discreción y reserva, protegiendo su identidad y la información relacionada con la denuncia.
- **Derecho a la información:** A recibir información clara, completa y oportuna sobre sus derechos, los recursos disponibles y el procedimiento a seguir en caso de violencia de género.
- **Derecho a la atención integral:** A recibir atención médica, psicológica, social y legal oportuna, adecuada y especializada.
- **Derecho al acceso a la justicia:** A presentar denuncias ante las autoridades competentes y a que estas sean investigadas de manera pronta, imparcial, exhaustiva y confidencial.
- **Derecho a la reparación:** A ser reparadas integralmente por el daño sufrido (restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición).
- **Derecho a la protección:** A recibir medidas de protección para garantizar su seguridad y prevenir nuevas agresiones.





- **Derecho a la no revictimización:** A no ser sometidas a tratos que las culpabilicen, estigmaticen o revictimicen.
- **Derecho a la no confrontación:** Derecho a no ser obligadas a confrontarse directamente con la persona acusada.

VI. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN (Artículo 6, Ley 1257 de 2008)

COOHOBIENESTAR implementará las siguientes medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género:

1. Capacitación obligatoria:

- Se realizarán programas de capacitación obligatorios y periódicos para todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo directivos, mandos medios y personal de base, sobre:
 - La definición y las diferentes formas de violencia de género.
 - Las causas y consecuencias de la violencia de género.
 - Los derechos de las mujeres y las obligaciones de los empleadores.
 - El marco legal de protección contra la violencia de género (Ley 1257 de 2008 y demás normas).
 - El presente protocolo y los mecanismos de denuncia.
 - La prevención de la violencia de género y la promoción de relaciones laborales respetuosas.
 - La intervención de testigos ("bystander intervention").
 - El manejo de conflictos y la comunicación no violenta.
- Se utilizarán metodologías participativas, estudios de caso y ejemplos prácticos.
- Se evaluará la efectividad de la capacitación.
- Se llevarán registros de la capacitación.

2. Comunicación y difusión:

- Se utilizarán diversos canales de comunicación (intranet, correo electrónico, carteleras, reuniones, etc.) para difundir información sobre la violencia de género, la política de prevención, los mecanismos de denuncia y los recursos disponibles.
- Se realizarán campañas de sensibilización periódicas, utilizando un lenguaje claro, inclusivo y no sexista.
- Se promoverá el uso de un lenguaje y de imágenes que no refuercen estereotipos de género.

3. Promoción de la igualdad de género:

Se implementarán medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, incluyendo:

- Igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción y la capacitación.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.





- Fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- Eliminación de sesgos de género en los procesos de selección, evaluación y promoción.

4. **Evaluación del riesgo psicosocial:**

- Se incluirá la violencia de género como un factor de riesgo psicosocial a evaluar periódicamente.
- Se utilizarán herramientas validadas para la evaluación del riesgo psicosocial.
- Los resultados de la evaluación se utilizarán para implementar medidas de intervención.

5. **Comité de Convivencia Laboral:**

- El Comité de Convivencia Laboral, o la instancia que haga sus veces, tendrá un rol activo en la prevención, atención y seguimiento de los casos de violencia de género.
- Los miembros del Comité recibirán capacitación específica sobre violencia de género.

VII. **MEDIDAS DE ATENCIÓN (Artículo 8, Ley 1257 de 2008)**

COOHOBIENESTAR brindará atención integral, oportuna y especializada a las mujeres víctimas de violencia de género, que incluirá:

1. **Atención psicológica:**

- Se ofrecerá apoyo psicológico inmediato y confidencial a la víctima, a través de profesionales internos o externos (EPS, ARL, convenios).
- El objetivo de la atención psicológica será brindar contención emocional, evaluar el impacto del daño, fortalecer la autoestima y la resiliencia de la víctima, y facilitar su proceso de recuperación.

2. **Asesoría legal:**

- Se ofrecerá asesoría legal gratuita y confidencial a la víctima, para informarle sobre sus derechos, los recursos legales disponibles y el procedimiento a seguir para denunciar y obtener justicia.
- Se le brindará acompañamiento en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes (Fiscalía, Comisarías de Familia, etc.).

3. **Atención médica:**

- Si la víctima ha sufrido lesiones físicas, se le garantizará el acceso inmediato a atención médica, a través de la EPS, la ARL o los servicios de emergencia.
- Se le brindará información sobre los servicios de salud sexual y reproductiva.





4. **Acompañamiento:** Se designará a una persona de confianza (del área de Recursos Humanos, del Comité de Convivencia Laboral o de otro equipo de apoyo) para que acompañe a la víctima durante todo el proceso, le brinde apoyo emocional y le facilite el acceso a los recursos necesarios.
5. **Remisión a servicios externos:** Si la víctima requiere servicios especializados que COOHOBIEENSTAR no puede ofrecer directamente (por ejemplo, albergue, atención psiquiátrica, asesoría legal especializada en violencia de género, etc.), se le informará sobre las entidades y organizaciones que brindan estos servicios y se facilitará la remisión.
6. **Medidas de protección:** Si la evaluación inicial indica que existe un riesgo para la seguridad, la integridad, la salud o el bienestar de la víctima, o que la continuación del presunto acoso podría agravar la situación, se adoptarán inmediatamente medidas de protección, que podrán incluir, entre otras, y siempre con el consentimiento informado de la víctima (excepto en casos de riesgo inminente para su vida o integridad):
 - **Separación temporal:** Cambio temporal del puesto de trabajo, horario, turno o lugar físico de trabajo de la víctima o del presunto agresor (o de ambos), sin desmejorar las condiciones laborales de la víctima.
 - **Orden de no contacto:** Prohibición de cualquier tipo de contacto (directo, indirecto, por cualquier medio) entre el presunto agresor y la víctima, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (si es necesario y proporcional).
 - **Suspensión provisional del presunto agresor:** En casos de extrema gravedad y cuando la permanencia del presunto agresor represente un riesgo evidente para la víctima o para la investigación, se podrá considerar la suspensión provisional del presunto agresor, sin afectar su derecho al salario, mientras se adelanta la investigación. Esta medida debe ser excepcional, justificada y proporcional.
 - **Acompañamiento psicosocial:** Ofrecimiento de apoyo psicológico y emocional a la víctima, a través de profesionales internos o externos (EPS, ARL).
 - **Asesoría legal:** Ofrecimiento de asesoría legal a la víctima sobre sus derechos y los recursos disponibles.
 - **Otras medidas:** Cualquier otra medida que se considere necesaria, adecuada y proporcional para proteger a la víctima y garantizar el desarrollo de la investigación.

VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

1. Denuncia:

- **Quién puede denunciar:** La víctima, un testigo o cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de violencia de género en el ámbito laboral de COOHOBIEENSTAR.





- **Cómo denunciar:** La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante:
 - El Comité de Convivencia Laboral.
 - El área de Recursos Humanos.
 - Un superior jerárquico de confianza.
 - A través de un canal confidencial (correo electrónico, buzón físico).
 - **Contenido de la denuncia:** La denuncia deberá contener, como mínimo:
 - Identificación de la víctima y del presunto agresor.
 - Relato detallado de los hechos (qué ocurrió, cuándo, dónde, cómo, quiénes estaban presentes).
 - Pruebas disponibles (correos electrónicos, mensajes, testimonios, etc.).
 - Solicitud de medidas de protección (si se requieren).
 - Si la denuncia es presentada de manera verbal, se levantará un acta de la denuncia, la cual será firmada por la víctima, en la cual deberá de contener los puntos nombrados anteriormente.
2. **Recepción y registro:** La denuncia será recibida por la instancia correspondiente, quien la registrará en un sistema confidencial y asignará un número de caso. Se acusará recibo a la persona denunciante.
3. **Evaluación inicial:** Se realizará una evaluación inicial inmediata de la denuncia para determinar:
- La verosimilitud de los hechos.
 - Si los hechos descritos podrían constituir violencia de género según la Ley 1257 y esta política.
 - La necesidad de adoptar medidas de protección urgentes para la víctima.
4. **Investigación:** Si la evaluación inicial determina que la denuncia es verosímil y que los hechos podrían constituir violencia de género, se iniciará una investigación formal, imparcial, exhaustiva, confidencial y expedita. La investigación se regirá por los siguientes principios:
- **Debido proceso:** Se garantizará el derecho a la defensa, a la presunción de inocencia y a la contradicción de pruebas tanto a la víctima como al presunto agresor.
 - **Imparcialidad:** El investigador (o equipo investigador) será imparcial y no tendrá ningún conflicto de interés con las partes. Si existiera algún conflicto de interés, real o aparente, el investigador deberá abstenerse de participar en la investigación.
 - **Exhaustividad:** Se recopilarán y analizarán todas las pruebas relevantes para esclarecer los hechos, incluyendo pruebas testimoniales, documentales y periciales (si son necesarias).
 - **Confidencialidad:** Se mantendrá la estricta confidencialidad de la identidad de la víctima, del presunto agresor, de los testigos y de toda la información





relacionada con la investigación, salvo que la ley exija su revelación o que las partes autoricen expresamente su divulgación.

- **Celeridad:** La investigación se realizará en el menor tiempo posible, sin demoras injustificadas, respetando los plazos establecidos en este protocolo y en la ley. La celeridad es fundamental para proteger a la víctima y evitar la revictimización.
- **Enfoque de género:** La investigación se realizará con un enfoque de género, teniendo en cuenta las desigualdades de poder entre hombres y mujeres, los estereotipos de género y el impacto diferenciado de la violencia en las mujeres.
- **No revictimización:** Se evitará en todo momento la revictimización de la persona denunciante. No se le cuestionará sobre su vida personal o sexual, no se le culpabilizará por lo sucedido, no se le exigirá que se concilie con el agresor, ni se le someterá a careos innecesarios.

La investigación incluirá, como mínimo, las siguientes actuaciones:

- **Entrevistas individuales:** Se realizarán entrevistas individuales y confidenciales con:
 - La víctima: Se le escuchará atentamente, se le brindará apoyo y contención emocional, se le informará sobre sus derechos y se le garantizará un espacio seguro para que relate los hechos sin presiones ni interrupciones. Se evitarán preguntas que sugieran culpabilidad o que sean irrelevantes para el caso.
 - El presunto agresor: Se le informará sobre la denuncia presentada en su contra, se le garantizará el derecho a la defensa y a la presunción de inocencia, y se le dará la oportunidad de presentar su versión de los hechos y las pruebas que considere pertinentes.
 - Los testigos (si los hay): Se les entrevistará para obtener información sobre los hechos, corroborar la versión de la víctima o del presunto agresor, o aportar nuevos elementos de juicio.
- **Recopilación de pruebas documentales:** Se recopilarán y analizarán todas las pruebas documentales relevantes, como:
 - Correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp o de otras aplicaciones de mensajería.
 - Cartas, notas, memorandos.
 - Fotografías o videos.
 - Registros de asistencia, horarios, turnos.
 - Evaluaciones de desempeño.
 - Informes médicos o psicológicos (si la víctima los presenta y autoriza su uso).
 - Cualquier otro documento que pueda aportar información sobre los hechos.
- **Inspección al lugar de los hechos (si es pertinente):** Si se considera necesario, se podrá realizar una inspección al lugar donde presuntamente ocurrieron los hechos, tomando fotografías o videos, y recopilando cualquier evidencia física relevante.





- **Solicitud de informes:** Se podrán solicitar informes a otras áreas de la Cooperativa (Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.) o a entidades externas (EPS, ARL, autoridades competentes), si se considera pertinente.
- **Informe de investigación:** Al finalizar la investigación, el investigador (o equipo investigador) elaborará un informe escrito, detallado, objetivo y fundamentado, que contendrá:
 - Resumen de la denuncia: Una descripción concisa de la denuncia presentada.
 - Metodología de la investigación: Una descripción de los pasos seguidos en la investigación, las personas entrevistadas, las pruebas recolectadas y analizadas, etc.
 - Relación de hechos probados: Una descripción clara, precisa y cronológica de los hechos que se consideran probados, con base en las pruebas recolectadas.
 - Valoración de las pruebas: Un análisis crítico y objetivo de las pruebas, explicando por qué se les da credibilidad o no, y cómo sustentan las conclusiones.
 - Conclusiones: Una determinación clara y fundamentada sobre si los hechos investigados constituyen o no violencia de género, según la Ley 1257 de 2008 y esta política.
 - Recomendaciones: Si se concluye que existió violencia de género, se recomendarán las medidas a adoptar, que podrán incluir:
 - Sanciones disciplinarias al agresor.
 - Medidas de reparación integral para la víctima.
 - Medidas de no repetición (capacitación, cambios en políticas, etc.).
 - Otras medidas que se consideren necesarias.
- **Decisión:** El Comité de Convivencia Laboral (o la instancia que determine el Reglamento Interno de Trabajo, que no puede ser la misma persona o equipo que realizó la investigación) tomará una decisión motivada (es decir, explicando las razones de la decisión) con base en el informe de investigación. Se garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa de ambas partes. La decisión podrá ser:
 - No hay mérito: Declarar que no existen pruebas suficientes para acreditar la ocurrencia de violencia de género. En este caso, se archivará el expediente, pero se podrán recomendar medidas para mejorar el clima laboral o prevenir futuros conflictos.
 - Violencia de género comprobada: Declarar que sí existió violencia de género y recomendar la aplicación de sanciones disciplinarias al agresor, así como medidas de reparación integral para la víctima y medidas de no repetición.
 - Otro tipo de conducta inapropiada: Declarar que la situación corresponde a otro tipo de conducta inapropiada (por ejemplo, un conflicto interpersonal, una falta de respeto, etc.) que no configura violencia de género, pero que requiere una intervención diferente (por ejemplo, mediación, capacitación, etc.).





- **Sanciones:** Si se comprueba la existencia de violencia de género, 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 1257 de 2008. Las sanciones podrán incluir, sin ser una lista taxativa:
 - Amonestación verbal: Llamado de atención verbal, que quedará registrado en una comunicación escrita.
 - Amonestación escrita: Llamado de atención formal por escrito, con copia a la hoja de vida del trabajador.
 - Suspensión temporal del trabajo sin goce de sueldo: Suspensión del contrato de trabajo por un período determinado (según la gravedad de la falta y lo establecido en el Reglamento Interno), sin derecho a remuneración.
 - Traslado de puesto de trabajo: Cambio de puesto de trabajo, siempre que sea viable y no perjudique a la víctima. Esta medida se puede aplicar al agresor, pero nunca como una forma de castigar o revictimizar a la víctima.
 - Terminación del contrato de trabajo con justa causa: En casos de violencia de género grave y reiterada, o cuando la conducta del agresor sea de tal magnitud que haga imposible la convivencia laboral o ponga en grave riesgo la integridad de la víctima, se podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1257 de 2008.
- **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. La notificación debe ser clara, completa y comprensible. Se garantizará la confidencialidad de la notificación.
- **Recursos:** Se establecerá los recursos de ley.
- **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 de la violencia de género o la ocurrencia de retaliaciones.
 - Evaluar la satisfacción de la víctima con el proceso y la atención recibida.
 - Identificar oportunidades de mejora en la política y en los procedimientos.
- **Confidencialidad:** Se garantiza la confidencialidad de la información.

IX. DISPOSICIONES FINALES

- **Vigencia:** Esta política entrará en vigencia a partir de la fecha de su socialización formal a todos los trabajadores y trabajadoras de COOHOBIEENESTAR.





- **Revisión y Actualización:** Esta política será revisada y actualizada periódicamente, o antes si se producen cambios normativos o si la evaluación de su efectividad así lo recomienda.
- **Divulgación:** Esta política estará disponible para su consulta en [especificar lugar:, cartelera, manual del empleado, etc.].
- **Régimen Supletorio:** En lo no previsto en esta política, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, el Reglamento Interno de Trabajo de COOHOBIEENESTAR, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y demás normas aplicables.

IX. DISPOSICIONES FINALES

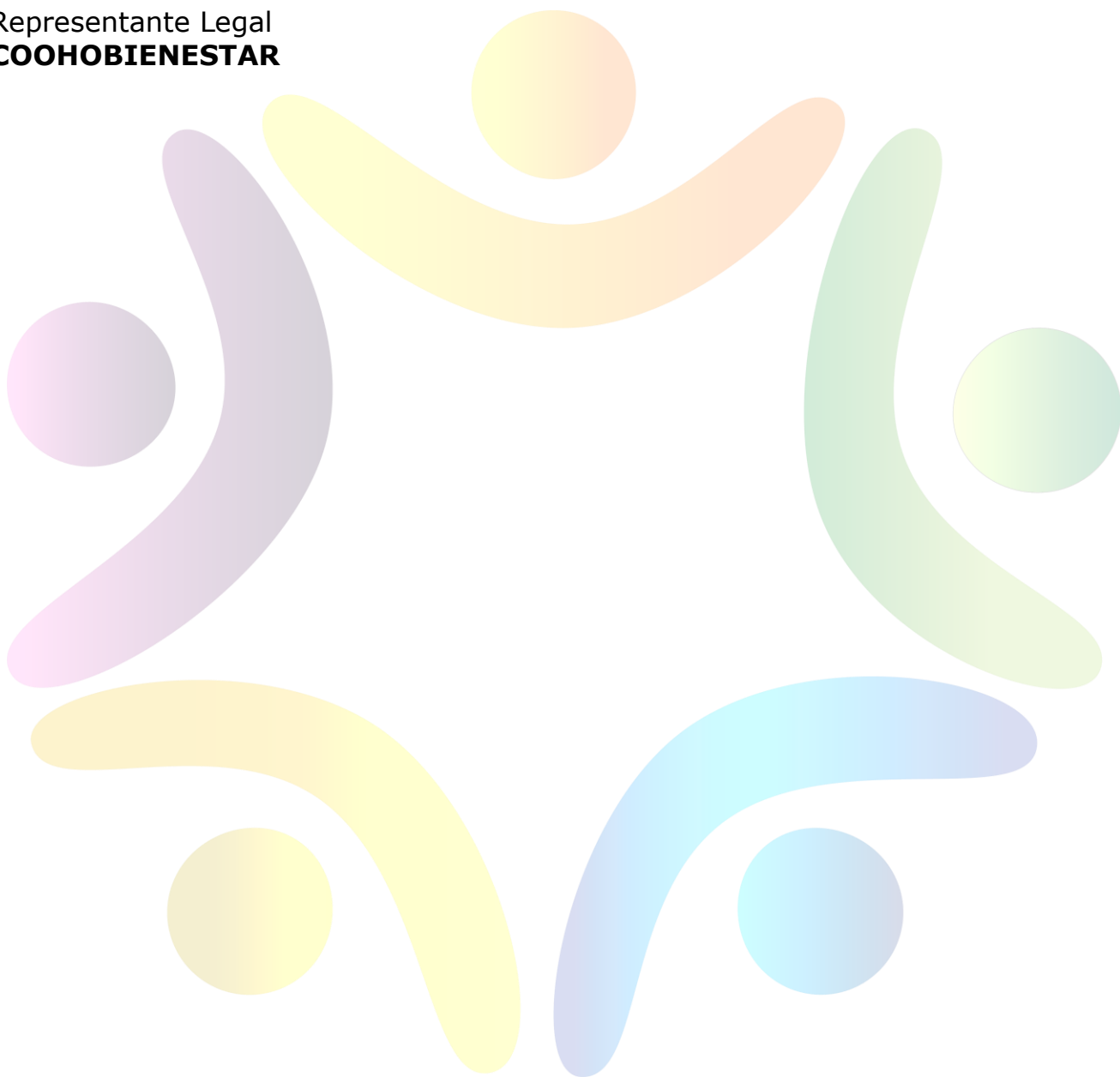
- **Vigencia:** Esta política entrará en vigor a partir de la fecha de su socialización formal a todos los trabajadores y trabajadoras de COOHOBIEENESTAR, la cual se realizará a través de reuniones informativas o publicación en lugar visible y de acceso a todos los empleados. Se dejará constancia escrita (física o digital) de la socialización y de la recepción de la política por parte de cada trabajador.
- **Revisión y actualización:** Esta política será revisada y actualizada periódicamente, como mínimo cada dos (2) años, o antes si se producen cambios normativos relevantes (modificaciones a la Ley 1257, nuevas leyes o decretos, jurisprudencia relevante), cambios en los procesos o si la evaluación de su efectividad así lo recomienda.
- **Divulgación:** Esta política estará disponible para su consulta en lugar visible y de acceso a todos los empleados.
- **Régimen supletorio:** En lo no previsto en esta política, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, el Reglamento Interno de Trabajo de COOHOBIEENESTAR, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y demás normas aplicables.





En caso de duda en la interpretación o aplicación de esta política, se aplicará el principio de favorabilidad al trabajador o trabajadora.

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ
Representante Legal
COOHOBIENESTAR





DOCUMENTO: **POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
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

