

	POLITICA DE IGUALDAD, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: SG SST -2105
		Versión:
		Página 1 de 3

1. Declaración de Principios y Compromiso

COOSAMIR declara tolerancia cero frente a cualquier manifestación de violencia de género, discriminación, acoso laboral o acoso sexual en el trabajo. Esta política protege a todas las personas trabajadoras, independientemente de su tipo de contratación (directo, contratistas, proveedores o pasantes).

2. Tipos de Conductas Sancionadas en el Entorno Laboral

Para garantizar certeza jurídica en el reglamento interno, se tipifican los siguientes comportamientos:

- **Acoso Sexual Laboral (ASL):** Solicitudes de favores sexuales, insinuaciones de carácter sexual no deseadas o contacto físico inapropiado bajo amenaza implícita o explícita de afectar la situación laboral.
- **Discriminación por Género o Identidad:** Trato desigual en ascensos, asignación de tareas, brecha salarial injustificada o comentarios despectivos hacia mujeres o personas LGBTQ+.
- **Ciberviolencia y Acoso Digital:** Envío de mensajes implícitos o explícitos de contenido sexual por canales corporativos (Teams, WhatsApp, correo), difusión de material íntimo o comentarios sexistas en redes.
- **Violencia Externa con Impacto Laboral:** Casos donde un trabajador o trabajadora sufre violencia doméstica o de pareja, lo cual afecta su seguridad, asistencia o rendimiento. La empresa asumirá un rol protector.

3. Gobernanza: El Comité de Género y Convivencia

- **Estructura:** Se crea el **Comité de Género e Inclusión** (o se faculta al Comité de Convivencia Laboral de forma paritaria) debidamente capacitado en enfoque de género.
- **Funciones:** Recibir denuncias, dictar medidas preventivas de protección, liderar la investigación y recomendar sanciones a la Dirección de Gestión Humana.

4. El Protocolo de Actuación: Ruta Crítica de Atención

Ante una queja, reporte o sospecha de violencia de género, se activa de forma obligatoria el siguiente procedimiento confidencial:

Paso 1: Recepción de la Queja (Canal Seguro)

- Se dispone de un correo electrónico institucional exclusivo, un buzón anónimo o un canal de denuncias externo gestionado por un tercero.

	POLITICA DE IGUALDAD, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: SG SST -2105
		Versión:
		Página 2 de 3

- Se garantiza la **confidencialidad absoluta** y la prohibición estricta de represalias laborales.

Paso 2: Medidas Preventivas de Protección Temprana (Máximo 24-48 horas)

Para evitar la revictimización y garantizar la seguridad de la persona afectada durante la investigación, el Comité ordenará de inmediato:

- Cambios de turno, de equipo o de área física de trabajo.
- Implementación de trabajo en casa (Home Office) para una o ambas partes involucradas.
- Restricción absoluta de contacto o comunicación digital o física entre las partes.

Paso 3: Investigación con Enfoque de Género

- Se recopilarán testimonios, chats corporativos, correos o videos de seguridad.
- **Principio de No Revictimización:** Se prohíben careos entre la víctima y el presunto agresor, así como preguntas sobre la vida privada de la víctima.

Paso 4: Resolución y Sanciones Disciplinarias

Si se comprueba la conducta violenta, se aplicarán sanciones conforme al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y la legislación laboral vigente:

- **Faltas Leves/Moderadas:** Amonestaciones por escrito o suspensiones temporales (aplicable a comentarios sexistas o comportamientos inadecuados iniciales).
- **Faltas Graves (Acoso Sexual o Agresión):** Terminación del contrato de trabajo con **justa causa** de manera inmediata, sin perjuicio de las denuncias penales ante la Fiscalía que la víctima decida interponer (con acompañamiento legal de la empresa).

5. Plan de Prevención y Transformación Cultural

La política no debe ser puramente reactiva. La empresa ejecutará anualmente:

1. **Capacitación Obligatoria:** Talleres sobre sesgos inconscientes, microviolencias y masculinidades corresponsables para líderes de área y equipos.

	POLITICA DE IGUALDAD, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: SG SST -2105
		Versión:
		Página 3 de 3

2. **Protocolo de Primeros Auxilios Psicológicos:** Entrenamiento al equipo de Salud en el Trabajo (SST) para brindar contención inicial si una trabajadora o trabajador reporta violencia en su hogar.
3. **Flexibilidad Laboral por VBG:** Licencias remuneradas temporales, adelantos de salario o flexibilización de horarios para trabajadoras y trabajadores que estén en procesos judiciales o de mudanza por situaciones de violencia intrafamiliar.

6. Monitoreo e Indicadores

Talento Humano evaluará la política semestralmente a través de:

- Porcentaje de la plantilla capacitada en prevención de VBG.
- Número de casos reportados, investigados y cerrados.
- Resultados de la encuesta anual de clima laboral respecto a la percepción de seguridad y equidad de género.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Nombre del Representante Legal

Representante Legal

Fecha De Elaboración: Día:14 Mes: 07 Año: 2026