**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y PROMOCIÓN DE LA SANA CONVIVENCIA LABORAL**

En COHORIENTE, reconocemos el derecho de todas las personas a desarrollar sus actividades en condiciones de trabajo dignas, seguras, equitativas y respetuosas, promoviendo ambientes laborales saludables, inclusivos y libres de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.

En consecuencia, la Alta Dirección declara CERO TOLERANCIA frente al acoso laboral, el acoso sexual, la violencia física, psicológica, sexual o económica, la discriminación por cualquier condición personal o social y las represalias contra quienes denuncien o participen en los procedimientos de atención. Para ello, asumimos el compromiso de prevenir, identificar, atender, investigar y adoptar las medidas correctivas, disciplinarias y de no repetición que correspondan, de conformidad con la legislación colombiana vigente, las competencias institucionales y los lineamientos de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Esta política aplica a directivos, trabajadores de todos los niveles, integrantes de los órganos de administración y control, aprendices, practicantes, trabajadores en misión, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas con las actividades de la organización. Su protección se extiende, según corresponda, a aspirantes a empleos, extrabajadores y terceros que interactúen en el contexto laboral. Comprende las conductas ocurridas en las instalaciones propias o de terceros, modalidades de trabajo presencial o remoto, desplazamientos, actividades, eventos y comunicaciones físicas o digitales relacionadas con el trabajo.

Su implementación se fundamenta en los principios de dignidad humana, igualdad, respeto, equidad de género, no discriminación, confidencialidad, protección de datos personales, no revictimización, debida diligencia, celeridad, imparcialidad, buena fe y debido proceso, incorporando los enfoques de género, diferencial e interseccional, según las circunstancias de cada caso.

Para garantizar su cumplimiento, la Alta Dirección se compromete a:

1. Establecer, implementar y divulgar una política y un protocolo de prevención, atención y actuación frente al acoso laboral, el acoso sexual, la violencia y la discriminación, con rutas diferenciadas, responsables definidos y canales de reporte físicos, electrónicos y verbales, seguros, confidenciales y accesibles. Estos mecanismos garantizarán la recepción, orientación, atención, protección, investigación, decisión y seguimiento de los casos, según su naturaleza y las competencias correspondientes.
2. Garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, proporcionando los recursos, la formación y el tiempo necesarios para el cumplimiento de sus funciones preventivas y de promoción de relaciones laborales saludables. Los casos de acoso sexual y violencia basada en género serán atendidos mediante las instancias y procedimientos específicos establecidos por la organización, sin someterlos a conciliación ni confrontación obligatoria entre las partes.
3. Adoptar medidas de protección inmediata, desde el conocimiento de los hechos o la solicitud de la persona afectada, sin exigir prueba previa, valorando los riesgos y garantizando su participación y consentimiento informado. Estas medidas podrán incluir ajustes organizacionales, separación de espacios, cambios de turnos, traslado o modalidades de trabajo alternativas, según corresponda. En los casos de acoso sexual, las medidas previstas en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 se adoptarán, a solicitud de la víctima, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, considerando las condiciones operativas de la organización.
4. Brindar orientación y acompañamiento integral a las personas afectadas, facilitando el acceso a atención psicológica, médica y orientación jurídica, mediante los mecanismos institucionales y la articulación con la ARL, EPS y autoridades competentes, según corresponda. Se garantizará la confidencialidad, la autonomía de las personas involucradas, la no revictimización y la prohibición de represalias contra denunciantes, testigos y quienes participen de buena fe en los procedimientos.
5. Identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial y las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, incluidas aquellas originadas por terceros, integrando las medidas de prevención y control al Sistema de Gestión

de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, los programas de bienestar y las acciones de mejora continua.

6. Promover una cultura de respeto, igualdad y sana convivencia laboral, mediante actividades periódicas de sensibilización, campañas de prevención y espacios de formación y actualización, como mínimo anuales, dirigidos a todos los niveles de la organización. Estas acciones fortalecerán la identificación temprana de conductas inaceptables, la prevención de violencias basadas en género, la resolución respetuosa de conflictos y el conocimiento de los derechos, deberes y mecanismos de atención disponibles.
7. Incorporar y articular las disposiciones de esta política y su protocolo con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos y demás instrumentos de vinculación aplicables, estableciendo responsabilidades y consecuencias frente a su incumplimiento, de conformidad con la legislación vigente y las garantías del debido proceso.
8. Garantizar el registro, seguimiento y reporte de las situaciones atendidas, protegiendo la identidad y los datos personales de las partes involucradas. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, se publicará semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual, y se realizará el reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), en los términos legalmente establecidos.

Los líderes de proceso deberán promover relaciones laborales respetuosas, identificar señales de alerta, activar oportunamente las rutas de atención y facilitar la aplicación de las medidas preventivas y de protección. Todas las personas comprendidas en el alcance de esta política tienen el deber de mantener un trato digno, abstenerse de ejercer actos de acoso, violencia o discriminación, utilizar responsablemente los mecanismos de reporte, preservar la confidencialidad y colaborar con las acciones de prevención.

El ejercicio legítimo, objetivo y respetuoso de las facultades de dirección, supervisión, evaluación del desempeño y aplicación del régimen disciplinario no constituye, por sí mismo, acoso laboral, siempre que se desarrolle dentro de los límites legales, sin discriminación ni vulneración de la dignidad y los derechos de las personas.

COHORIENTE evaluará la implementación y eficacia de esta política mediante indicadores relacionados con la cobertura de formación, la oportunidad en la atención de quejas, la aplicación y efectividad de las medidas de protección, el cumplimiento de las acciones de intervención psicosocial y la prevención de la reincidencia. Los resultados serán analizados periódicamente y presentados en la revisión por la dirección, con el propósito de fortalecer la prevención, el control y la mejora continua.

La presente política se construirá y actualizará con la participación de los trabajadores y sus representantes, mediante los mecanismos de consulta establecidos por la organización, articulando al Comité de Convivencia Laboral, el COPASST y las demás instancias competentes, respetando sus funciones.

La Alta Dirección garantizará su divulgación a través de los procesos de inducción, reinducción, formación y comunicación institucional, así como su revisión como mínimo una vez al año, o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o condiciones que requieran su actualización.

Con esta política, COHORIENTE reafirma su compromiso con la protección de los derechos fundamentales, el bienestar integral de las personas y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza, la equidad y la sana convivencia laboral.

_____

**JENNY JOHANNA MORALES VEGA**
**Representante legal**

Última revisión: noviembre de 2026
Última actualización: noviembre de 2026