

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL

El **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL** promueve un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad humana y la integridad de todas las personas. En este sentido, rechaza de forma expresa cualquier manifestación de acoso sexual en el lugar de trabajo, sea que provenga de relaciones jerárquicas o entre iguales, o que se produzca en escenarios relacionados directa o indirectamente con la actividad laboral. El acoso sexual vulnera derechos fundamentales y afecta el bienestar físico, psíquico y emocional de las personas trabajadoras, por lo cual esta organización establece esta política con enfoque preventivo, garantista y sancionatorio.

I. OBJETIVO

Establecer los principios, directrices y mecanismos internos del **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL** para la prevención, atención, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual en el contexto laboral.

El acoso sexual puede manifestarse a través de conductas verbales, no verbales o físicas, incluidas interacciones escritas y digitales, y puede ocurrir entre individuos de este o diferente género.

El **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL** rechaza categóricamente el acoso sexual en cualquiera de sus formas y modalidades, sin distinción de la posición jerárquica de la víctima o del agresor, reafirmando su compromiso con un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política aplica a todas las personas que interactúen en el entorno laboral del Comité, incluyendo:

- 1) Trabajadores(as) con contrato de trabajo
- 2) Contratistas
- 3) Pasantes y practicantes
- 4) Proveedores y personal externo que tenga vínculo laboral o de prestación de servicios con el Comité

Se garantiza la inclusión y protección de todas las personas sin discriminación alguna por motivos de nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, discapacidad, ideología política o filosófica, orientación sexual o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Así mismo, esta política aplica a todas las áreas y centros de trabajo de la empresa, incluyendo los espacios digitales y cualquier otro medio de interacción relacionado con el entorno laboral, garantizando un ambiente seguro y libre de acoso en cualquier contexto en el que se desarrollen actividades vinculadas a la organización. También se extiende a los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte

del contexto laboral.

III. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Dichas conductas pueden expresarse de manera verbal, no verbal o física, incluyendo comunicaciones escritas y digitales. No es necesario que la víctima rechace explícitamente la conducta ni que esta sea reiterada para configurar un caso de acoso sexual laboral.

Conducta de connotación o naturaleza sexual: Actos de carácter sexual, incluidos comentarios, insinuaciones, observaciones lascivas, exhibición de material pornográfico, contacto físico inadecuado o proposiciones sexuales, entre otras de similar naturaleza.

Conducta de connotación sexista o de discriminación por razón de género: Acciones que refuercen estereotipos de género y promuevan la subordinación de un sexo sobre otro.

IV. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

- a) **Manifestaciones verbales:** Comentarios, bromas, insultos o insinuaciones de carácter sexual, propuestas o exigencias de favores sexuales, uso de lenguaje ofensivo o denigrante, difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona, entre otros.
- b) **Manifestaciones no verbales:** Uso de imágenes, símbolos o gestos de connotación sexual, miradas lascivas, gestos obscenos, exclusión social basada en el género u orientación sexual, entre otros.
- c) **Manifestaciones físicas:** Contacto no deseado como roces, tocamientos, masajes no solicitados, acercamientos excesivos, acorralamiento, agresiones físicas de connotación sexual o cualquier otro acto similar.
- d) **Manifestaciones en medios digitales:** Envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual sin consentimiento, comunicaciones de carácter sexual ofensivo a través de plataformas digitales corporativas o privadas, videollamadas con insinuaciones sexuales, entre otros.

— Ejemplos de acoso sexual laboral:

- ✓ Promesas implícitas o explícitas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- ✓ Amenazas o represalias ante la negativa a acceder a conductas sexuales no deseadas.
- ✓ Comentarios sexuales ofensivos o insinuaciones constantes.
- ✓ Exhibición de material sexualmente explícito en el entorno laboral.
- ✓ Contacto físico inapropiado sin consentimiento.

- ✓ Uso de medios digitales para acosar a una persona laboralmente.

Nota aclaratoria. Los ejemplos mencionados son referenciales y no constituyen una lista taxativa, por lo que cualquier otra conducta que encaje en la definición de acoso sexual laboral también podrá ser considerada dentro del marco de esta política.

V. PRESUNCIÓN DE CONTEXTO LABORAL

Se presume que la conducta se da en el contexto laboral cuando ocurre, entre otras:

- 1) En las instalaciones físicas o virtuales de la organización.
- 2) Durante eventos, capacitaciones, viajes o actividades relacionadas con la labor.
- 3) En comunicaciones digitales o presenciales entre personas que hagan parte del contexto laboral.
- 4) En espacios de descanso, alimentación o transporte proporcionados por el Comité.

VI. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

- 1) Inclusión del tema en los procesos de inducción e ingreso.
- 2) Capacitaciones anuales sobre acoso sexual y derechos laborales.
- 3) Difusión de canales confidenciales para denuncia.
- 4) Promoción de cultura organizacional basada en el respeto.
- 5) Acciones de sensibilización lideradas por la dirección.

VII. CANAL DE INTEGRIDAD

En caso de cualquier duda, consulta o denuncia relacionada con la aplicación de esta Política, los colaboradores podrán acudir al Canal de Integridad, el cual garantiza la confidencialidad, reserva de identidad y, cuando así se desee, la posibilidad de presentar quejas o denuncias de manera anónima.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son:

- 1) Por correo electrónico al correo institucional.
- 2) Mediante el sitio web institucional del Comité Regional de Ganaderos de Yopal, a través de un formulario que permite la denuncia anónima y segura.

El Comité se compromete a proteger la identidad del denunciante en todos los casos, a garantizar que no se tomarán represalias por el uso de este canal y a actuar con la debida diligencia para investigar los hechos y adoptar las medidas necesarias.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN

- 1) Recepción de la queja: La presunta víctima o un tercero podrá presentar una queja verbal o escrita ante la Gerencia o el área de Talento Humano. Si el presunto agresor es la persona encargada del área de Talento Humano, conocerá del caso el Director Ejecutivo. Si el presunto agresor es el Director Ejecutivo, conocerá del caso la persona encargada el área de Talento Humano. Si ambos están involucrados, el conocimiento corresponderá a un miembro designado de la Junta Directiva. En

cualquier caso, se garantizará confidencialidad, imparcialidad y no revictimización.

- 2) Medidas de protección: Desde la presentación de la queja y durante todo el procedimiento se adoptarán de manera inmediata medidas de protección necesarias y proporcionales para garantizar la seguridad de la presunta víctima, tales como:
- Reubicación temporal del presunto agresor o de la presunta víctima, según prefiera esta última.
 - Modificación de horario o turnos, o habilitación de teletrabajo.
 - Restricción de contacto entre las partes.
 - Acompañamiento psicosocial y jurídico inmediato.

Estas medidas no constituyen prejuzgamiento y buscan exclusivamente proteger a la presunta víctima.

- 3) Notificación: Dentro de los dos (2) días hábiles siguiente a la recepción de la queja, el responsable del procedimiento notificará al presunto agresor sobre la apertura del trámite y le concederá un término de cinco (5) días hábiles para rendir descargos.
- 4) Investigación interna: El responsable del trámite tendrá hasta treinta (30) días calendario para investigar los hechos, escuchar a las partes, evaluar las pruebas y definir si existen méritos para activar los procedimientos disciplinarios internos. Se garantizará el derecho de defensa y contradicción.
- 5) Remisión a la Fiscalía: Cuando se configuren presuntas conductas de acoso sexual conforme a la ley, y previa solicitud expresa y por escrito de la presunta víctima, el responsable deberá remitir copia de la queja a la Fiscalía General de la Nación, sin perjuicio del trámite disciplinario interno.
- 6) Sanción: Si se determina que existió acoso sexual, se considerará falta gravísima que puede conllevar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de otras medidas legales.

IX. DERECHO A ACCIONES JUDICIALES

El procedimiento interno no restringe el derecho de la víctima a acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes, conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas vigentes. Se garantizará el seguimiento y la no repetición de las conductas.

X. SERVICIOS DE APOYO PARA LAS VÍCTIMAS

Los trabajadores vinculados mediante contrato laboral pueden acceder a los servicios de atención psicológica y médica a través de la ARL Positiva, mediante el canal digital dispuesto en el siguiente enlace: <https://positivamente.positiva.gov.co/>.

XI. GARANTÍAS ADICIONALES

- 1) No represalias: Se prohíbe toda forma de represalia contra quien denuncie de buena fe.
- 2) Confidencialidad: Se preservará la identidad de las personas involucradas.
- 3) Autonomía de la víctima: El procedimiento interno no limita su derecho a acudir a las autoridades judiciales o administrativas.

XII. CONTROL DE CAMBIOS

Versión Inicial	Identificación del Cambio	Versión Final	Fecha
N/A	Se crea la Política de Prevención de Acoso Sexual Laboral	1	01/11/2025

XIII. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y se aplicará a todos los colaboradores que se encuentren vinculadas al **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL** sin importar su tipo de vinculación contractual.



DANIEL AUGUSTO SALAMANCA BARRERA
REPRESENTANTE LEGAL
COMITE REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL