

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

1. OBJETIVO

Prevenir, detectar, atender y sancionar conductas de acoso sexual, integrando su gestión al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando ambientes laborales seguros, dignos y libres de violencia.

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores y terceros en cualquier modalidad (presencial, remoto o eventos corporativos).

3. MARCO NORMATIVO

Ley 1010 de 2006

Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, incluyendo conductas que afectan la dignidad en el trabajo.

Ley 1257 de 2008

Define y sanciona las diferentes formas de violencia contra la mujer, incluyendo el acoso sexual, y promueve entornos libres de violencia.

Código Sustantivo del Trabajo

Regula las relaciones laborales y permite la imposición de sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato por conductas graves como el acoso.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Establece el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso sexual, y obliga a los empleadores a prevenir, atender y sancionar estas conductas

4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones legales:

Acoso sexual laboral: Entiéndase por acoso sexual 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 (artículo 2, Ley 2365 de 2024).

	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

Conducta no deseada: Cualquier comportamiento que no cuenta con el consentimiento de la persona y que resulta incómodo, ofensivo o inapropiado.

Consentimiento: Aprobación libre, voluntaria y expresa frente a una conducta. Puede retirarse en cualquier momento.

Ambiente laboral hostil: Entorno en el que conductas reiteradas generan incomodidad, intimidación o afectación emocional en el trabajador.

Acoso por chantaje (quid pro quo): Situación en la que se condicionan beneficios laborales (ascensos, estabilidad, salario) a favores de tipo sexual.

Acoso verbal: Comentarios, insinuaciones, bromas o preguntas de contenido sexual no solicitadas.

Acoso no verbal: Gestos, miradas, envío de imágenes, mensajes o material de contenido sexual.

Acoso físico: Contacto corporal no consentido de naturaleza sexual.

Derechos De Las Víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 5, Ley 2365 de 2024).

Derechos De Las Personas Investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 6, Ley 2365 de 2024).

Víctima: Persona que sufre una conducta de acoso sexual, independientemente de su tipo de vinculación laboral.

Presunto agresor: Persona señalada de realizar una conducta de acoso, a quien se le debe garantizar el debido proceso.

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

Testigo: Persona que presencia o tiene conocimiento de los hechos y puede aportar información relevante.

Confidencialidad: Obligación de proteger la información del caso para evitar afectaciones a las partes involucradas.

No represalias: Garantía de que ninguna persona será sancionada, intimidada o perjudicada por presentar una queja o participar en el proceso.

Debido proceso: Conjunto de garantías que aseguran una investigación imparcial, objetiva y con derecho a defensa.

Revictimización: Acciones que generan un nuevo daño a la víctima durante el proceso (ej: cuestionamientos inapropiados, exposición innecesaria).

5. PRINCIPIOS RECTORES

COSO SEXUAL – LEY 2365 DE 2024

“El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra la mujer que desconoce los derechos humanos y afecta su dignidad. Debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales, sus múltiples y sutiles formas de manifestación y sus profundos efectos en los derechos de las mujeres, es preciso que la sociedad y el Estado comprendan su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral.”

(Circular 026 de 2023)

El acoso sexual puede manifestarse:

1. **Como un chantaje**, condicionando a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de salario, cambio de cargo, ascenso, traslado, etc.) a cambio de un favor de naturaleza sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil**, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación a la víctima. Los comportamientos pueden ser de la siguiente naturaleza:
 - **Físicos:** tocamientos o acercamientos innecesarios.

	C.I. AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

- **Verbales:** comentarios acerca de su vida sexual, sus fantasías, creencias, sus preferencias sexuales, bromas, etc.
- **No verbales:** silbidos, gestos, miradas lascivas, presentación de fotos de naturaleza sexual.

Los principios rectores constituyen la base sobre la cual C.I. Agromonte S.A.S gestiona la prevención, atención e investigación de conductas de acoso sexual en el entorno laboral. Su aplicación garantiza que todas las actuaciones se desarrollen bajo criterios de respeto por la dignidad humana, protección de derechos fundamentales y cumplimiento del marco normativo vigente, especialmente en lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006.

Estos principios no solo orientan el comportamiento esperado de los trabajadores y directivos, sino que también establecen lineamientos claros para la toma de decisiones frente a situaciones sensibles, reduciendo la subjetividad y fortaleciendo la transparencia en los procesos internos.

Para C.I. Agromonte S.A.S, los principios rectores son fundamentales porque:

- Permiten **garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia**, alineados con las obligaciones del empleador.
- Facilitan la **gestión adecuada del riesgo psicosocial**, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Brindan **seguridad jurídica** en los procesos de investigación y sanción, asegurando el cumplimiento del debido proceso y evitando decisiones arbitrarias.
- Protegen la **integridad física, emocional y laboral de las personas**, evitando daños adicionales durante la atención de los casos.
- Fortalecen la **cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la confianza**, promoviendo la denuncia y la prevención.

Confidencialidad

Toda la información relacionada con una queja de acoso sexual debe ser tratada de manera reservada, garantizando que solo sea conocida por las personas estrictamente necesarias para su gestión.

Esto implica:

- Protección de la identidad de la víctima y del presunto agresor
- Manejo seguro de documentos y evidencias
- Restricción de divulgación informal o comentarios dentro de la organización

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

No represalias

Se garantiza que ninguna persona será objeto de sanciones, intimidación, despido, cambios injustificados en sus condiciones laborales o cualquier trato desfavorable por presentar una queja o participar como testigo.

Esto incluye:

- Protección frente a decisiones laborales posteriores al reporte
- Seguimiento para detectar posibles retaliaciones
- Sanción a quien ejerza represalias

Debido proceso

Toda actuación se desarrollará garantizando imparcialidad, objetividad y el derecho a la defensa de las partes involucradas.

Esto implica:

- Notificación formal de los hechos al presunto agresor
- Oportunidad de presentar descargos y pruebas
- Investigación basada en evidencias
- Decisiones motivadas y documentadas

No revictimización

Se evitará cualquier acción que genere un nuevo daño a la persona afectada durante el proceso de atención.

Esto implica:

- Evitar interrogatorios repetitivos o invasivos
- No cuestionar la credibilidad sin fundamento
- Garantizar un trato digno y respetuoso
- Limitar la exposición del caso

Enfoque de protección

Priorizar la seguridad y bienestar de la presunta víctima por encima de formalismos administrativos.

6. INTEGRACIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

En C.I. Agromonte S.A.S, el acoso sexual es reconocido como un riesgo psicosocial que puede afectar la salud mental, el bienestar de los trabajadores y el clima organizacional. Por lo tanto, su gestión se integra de manera transversal dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

En este sentido, la organización incorpora la prevención y control del acoso sexual en los siguientes componentes del SG-SST:

- **Identificación de peligros y valoración de riesgos:** Inclusión del acoso sexual como factor de riesgo psicosocial dentro de la matriz de riesgos, permitiendo su evaluación, control y seguimiento.
- **Evaluación de riesgo psicosocial:** Consideración de factores asociados al acoso sexual dentro de los instrumentos de medición del ambiente laboral y condiciones psicosociales.
- **Plan Anual de Trabajo del SG-SST:** Definición de actividades orientadas a la prevención, sensibilización y capacitación en temas relacionados con el acoso sexual.
- **Programas de vigilancia epidemiológica (riesgo psicosocial):** Seguimiento a condiciones que puedan evidenciar la presencia de conductas de acoso, así como implementación de acciones de intervención y mejora continua.

De esta manera, C.I. Agromonte S.A.S asegura un enfoque preventivo, sistemático y medible frente al acoso sexual, integrándolo como un elemento clave dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

7. CANALES DE DENUNCIA (OFICIALES)

C.I. Agromonte S.A.S dispone de canales formales, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual, garantizando a los trabajadores y demás partes interesadas la posibilidad de reportar cualquier situación de manera segura y oportuna.

Los canales habilitados son:

- **✉ Correo electrónico:** quejasyreclamos@agromonte-sa.com
Medio oficial para la recepción de denuncias, el cual permite el registro formal, trazabilidad y gestión documentada de cada caso.
- **📱 Código QR de sugerencias, quejas o reclamos:**
Herramienta digital que facilita el acceso rápido y confidencial al reporte de situaciones, permitiendo a los usuarios realizar la denuncia de manera ágil.
- **👤 Reporte directo a personal autorizado:**
 - Directora de Desarrollo Social y Administración
 - Analista de Desarrollo Humano y SST (en ausencia)

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

Este canal permite la orientación inmediata y el acompañamiento en la formalización de la queja.

Lineamientos de uso de los canales

- Toda queja recibida deberá ser **registrada formalmente**, independientemente del canal utilizado.
- Se garantiza la **confidencialidad de la información** y la protección de la identidad del denunciante.
- Se podrán recibir denuncias **identificadas o anónimas**, sin que esto limite su trámite.
- La organización asegura la **no existencia de represalias** contra quienes hagan uso de estos canales.
- Todos los reportes serán atendidos bajo criterios de **oportunidad, imparcialidad y debido proceso**.

Tiempos de Respuesta (SLA)

Para garantizar una atención oportuna, la organización establece los siguientes tiempos máximos:

- **Recepción y registro de la queja:** Máximo **2 día hábiles** desde su radicación.
- **Acuse de recibido al denunciante (si es identificado):** Máximo **3 días hábiles**.
- **Evaluación inicial del caso:** Máximo **4 días hábiles**.
- **Implementación de medidas preventivas (si aplica):** Inmediata o dentro de los **3 días hábiles siguientes** a la evaluación inicial.
- **Convocatoria del comité:** Máximo **5 días hábiles** después de la evaluación inicial.
- **Investigación del caso:** Máximo **15 días hábiles**, prorrogables por causa justificada.
- **Comunicación de resultados:** Máximo **5 días hábiles** posteriores a la decisión.

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

El presente procedimiento establece las etapas, responsables y tiempos para la atención de presuntas conductas de acoso sexual, garantizando el cumplimiento del debido proceso, la confidencialidad y la protección de las partes involucradas.

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

8.1 Recepción de la Queja

La organización recibirá la queja a través de cualquiera de los canales oficiales establecidos.

Una vez recibida:

- Se procederá al **registro formal del caso** Ver Anexo 1 **Reporte de Presunto Acoso Sexual**
- Se asignará un **número de caso** para asegurar su trazabilidad
- Se verificará la información mínima requerida para su trámite

8.2 Evaluación Inicial

La Analista de Desarrollo Humano y SST, realizará una valoración preliminar del caso con el fin de:

- Identificar la existencia de **riesgo inmediato** para la presunta víctima
- Determinar la necesidad de **medidas preventivas urgentes**
- Clasificar el nivel de prioridad del caso

8.3 Medidas Preventivas Inmediatas

Cuando se identifique riesgo, la Directora de Desarrollo y Administración implementarán acciones orientadas a proteger la integridad de las partes, tales como:

- Separación temporal de las partes involucradas
- Ajuste de funciones, turnos o lugar de trabajo
- Restricción de contacto laboral
- Acompañamiento psicosocial

Estas medidas son de carácter **preventivo y no constituyen sanción**.

8.4 Activación del Comité

Se convocará al **Comité de Prevención de Acoso Laboral**, conformado por:

- Gerente General
- Directora de Desarrollo Social
- Analista de Desarrollo Humano y SST

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

- Presidente del Comité de Convivencia

El Comité tendrá como funciones:

- Analizar el caso con base en la información disponible
- Emitir recomendaciones técnicas y preventivas
- Orientar el proceso de investigación

8.5 Investigación Ver Anexo 2 Formato de Investigación de Presunto Acoso Sexual
Responsable: Analista de Desarrollo Humano y SST

Se adelantará una investigación objetiva, imparcial y documentada, que incluirá:

- Entrevistas a las partes involucradas y testigos
- Recolección y análisis de pruebas
- Evaluación del contexto laboral y relación entre las partes
- Aplicación de criterios de valoración de pruebas

8.6 Decisión

Con base en los resultados de la investigación adelantada, la Gerencia procederá a:
Determinar, de manera motivada, la existencia o inexistencia de la conducta de acoso sexual.
Definir e imponer, cuando haya lugar, las medidas disciplinarias correspondientes, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente, incluyendo la Ley 1010 de 2006.

Para la toma de la decisión, se utilizará como herramienta de apoyo la matriz de clasificación de conductas y sanciones adoptada por la organización, garantizando la proporcionalidad, coherencia y consistencia en la aplicación de las medidas disciplinarias.

 AGROMONTE	C.I AGROMONTE SAS	Código: SG-SST POL- 03
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Versión: 01
		Fecha: 27/04/2026

Tipo de Conducta	Ejemplo	Gravedad	Sanción Sugerida	Criterios de Escalamiento
Comentarios aislados de connotación sexual	Bromas, insinuaciones no reiteradas	Leve	Llamado de atención escrito + capacitación obligatoria	Se eleva a moderada si hay reiteración o incomodidad manifiesta
Mensajes o contenido sexual no solicitado	Envío de imágenes, chats inapropiados	Moderada	Llamado de atención disciplinario o suspensión hasta 3 días	Se eleva a grave si hay insistencia o negativa previa ignorada
Conducta reiterada pese a rechazo	Insistencia, persecución, incomodidad persistente	Grave	Suspensión disciplinaria hasta 8 días	Se eleva a muy grave si hay afectación emocional significativa o abuso de poder
Uso de posición de poder (chantaje)	Condicionar beneficios laborales	Muy grave	Suspensión hasta 8 días o terminación con justa causa	Escala directamente a despido si se prueba coerción o presión directa
Contacto físico no consentido	Tocamientos, acercamientos indebidos	Muy grave	Suspensión hasta 8 días o terminación con justa causa	Escala a despido inmediato si hay evidencia clara o afectación grave
Amenazas o represalias	Presión por denunciar o testificar	Muy grave	Terminación con justa causa	No admite gradualidad

En todos los casos se garantizará el respeto por el debido proceso y el derecho de defensa de las partes involucradas.

8.7 Cierre y Seguimiento

Una vez finalizado el proceso:

- Se realizará el **registro y archivo del caso**
- Se comunicará la decisión a las partes involucradas (cuando aplique)
- Se efectuará seguimiento para:
 - Verificar la no existencia de represalias
 - Garantizar condiciones laborales adecuadas
 - Evaluar la efectividad de las medidas adoptadas

9. ANEXOS

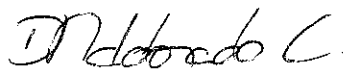
Anexo 1. Reporte De Presunto Acoso Sexual

Anexo 2. Formato De Investigación De Presunto Acoso Sexual

ELABORÓ:


ANGÉLICA PAOLA SARMIENTO RINCON
 Directora de Desarrollo Humano y Administración

APROBÓ:


DANIEL MALDONADO CARRIZOSA
 Gerente General