Seguridad Privada

PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ASOCIADO Y/O LABORAL EN COOPEVIAN CTA.

PD-IN-003

Revisador por**: Dirección SIG** Fecha de revisión: 12/05/25 (Original firmado)	Aprobado por: **Gerente** Fecha de aprobado: 12/05/25 (Original firmado)

Tabla de contenido

1. OBJETO. 3
2. OBJETIVO. 3
3. ALCANCE. 3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES. 4
5. OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA. 5
6. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS Y EMPLEADOS. 6
7. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES. 7
8. DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL. 7
9. DE LOS PRINCIPIOS QUE GOBIERNAN LA APLICABILIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO. 7
10. ÓRGANO Y/O COMITÉ RESPONSABLE DE APLICAR EL PRESENTE PROTOCOLO. 8
11. CONDUCTAS O COMPORTAMIENTOS OBJETO DE SANCIÓN. 8
12. CONDUCTAS EJECUTADAS POR PERSONAL EXTERNO A LA COOPERATIVA. 9
13. CANALES DE ATENCIÓN, PROCEDIMIENTO DE QUEJA E INVESTIGACIÓN. 9
14. MECANISMOS DE PROTECCIÓN. 13
15. DURACIÓN DEL PROCESO INVESTIGATIVO. 13
16. SANCIONES. 13

COOPEVIAN CTA en cumplimiento de los deberes legales que le asisten conforme a lo determinado en la Ley 2365 de 2024 y en consonancia con el respeto a la libertad y formación sexual con la que cuenta cada uno de los actores que participan dentro del contexto laboral, esto es, dentro de las relaciones, relacionamiento o interacciones que se generan durante el desarrollo del objeto económico de la cooperativa, prohíbe cualquier tipo de conducta, comportamiento, acción u omisión que atente, menoscabe o ponga en riesgo los derechos a la dignidad humana, la libertad sexual, la integridad y formación sexual de quienes participan en el contexto laboral, esto es, trabajadores, contratistas, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

1. **Objeto.** El presente protocolo tiene por objeto determinar un plan de prevención, protección, ruta de atención, investigación y sanción ante las eventuales conductas que puedan considerarse y/o catalogarse como propias de violencia de género y de acoso sexual que se puedan presentar en el desarrollo del contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral. Así mismo, busca establecer el proceso de carácter confidencial para atender y resolver las quejas por presuntas conductas de acoso sexual y violencia de género en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral que puedan presentarse en las instalaciones de la cooperativa o sus diversos frentes de trabajo.

2. **Objetivo.** El presente protocolo tiene como objetivo mantener un ambiente sano, libre de todo riesgo psicosocial y un clima organizacional óptimo exento de cualquier comportamiento, conducta o acto que atente contra la libertad y formación sexual, la dignidad humana, la libertad sexual y la integridad y formación sexual de quienes participan en el contexto laboral al interior de la cooperativa.

Acorde con lo anterior, al interior de **COOPEVIAN CTA** se rechaza cualquier forma o modalidad de acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral independientemente de quien sea la victima o victimario, ni cual sea su rango jerárquico al interior de la cooperativa o tipo de vinculación.

El ordenamiento jurídico vigente exige de cada una de las empresas asumir la corresponsabilidad con el Estado y la sociedad del deber de eliminar toda clase de violencia y así lo establece la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 y 1356 de 2012, la Resolución 1356 de 2012, Ley 1752 de 2015, Resolución 2764 de 2022, la Ley 1719 de 2014, la Circular 26 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024.

3. **Alcance.** El presente protocolo tiene aplicabilidad a todas las personas que participen, o hagan parte del contexto cooperativo independientemente de la relación legal o vinculación que tengan con nuestra cooperativa, por lo tanto, el presente protocolo aplica no solo a trabajadores de la cooperativa, sino también a contratistas, proveedores, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto organizacional de la cooperativa. Lo anterior, sin discriminación alguna por factores de nacionalidad, identidad de género u orientación sexual, etnia, raza, creencia religiosa o política, entre otros.

4. Términos y definiciones.

i. Para efectos del presente protocolo, se entenderá como conducta de acoso sexual toda conducta que se caracterice por ser un acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo, o libidinoso, esto es, a modo meramente enunciativo, actos, conductas, acciones u omisiones dirigidas a excitar o satisfacer la lujuria, la apetencia sexual o los impulsos libidinosos de quien actúa como sujeto activo de la acción u omisión propiamente dicha.

ii. Se entenderá como conductas de connotación o naturaleza sexual a modo meramente enunciativo y sin limitarse a ellos bien porque las mismas se generen dentro de espacio físico y de manera presencial o en su defecto porque se presenten en un medio virtual o digital según sea el caso: actos físicos, verbales, gestuales u otros con connotación sexual como comentarios, insinuaciones, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico, roces y/o tocamientos de carácter libidinoso o sexual, exigencias o propuestas sexuales, exhibición de partes íntimas independientemente de su finalidad, envío de fotografías, videos, mensajes, audios y/o similares con contenido sexual.

iii. Para efectos del presente protocolo el acoso sexual se podrá manifestar entre otras formas a través de las siguientes conductas:

a. Promesas a la víctima (Quid Pro Quo) bien sea de manera implícita o explicita en las que se indique la existencia de tratamiento preferente para su beneficio en lo concerniente al estado de su relación laboral o contractual que sostenga o que pueda sostener con la Cooperativa a cambio de favores sexuales.
b. Amenazas tendientes a generar temor, intimidación o miedo a la víctima por perder su empleo, por imponer sanciones disciplinarias y/o similares por no acceder a las propuestas o a ejecutar conductas de connotación sexual exigidas por el victimario.
c. La existencia de proposiciones sexuales, gestos y/o comentarios obscenos, exhibición por cualquier medio de imágenes de contenido sexual, tocamientos y/o roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas, ni aprobadas, ni aceptadas por la víctima.
d. Otro tipo de conductas de acoso sexual son: palmadas, caricias, besos, abrazos o cualquier tipo de contacto inapropiado, no consentido, ni permitido por la víctima, como cuando el mismo ocurre mediando la fuerza del victimario (violencia física), arrinconando a la víctima, o ejerciendo los actos de manera oculta o clandestina.
e. Comentarios sobre la apariencia física, la vida privada de la persona, comentarios sexuales o sexistas, bromas con contenido sexual u obsceno, invitaciones sociales reiteradas en el tiempo y no deseas o no consentidas, agresiones soportadas en el género u orientación sexual de la víctima.
f. Cualquier conducta que de acuerdo con su ejecución y contexto cumpla con lo determinado en el numeral i) del presente acápite.

g. **Acoso Sexual en el Entorno Virtual:** El acoso sexual en un entorno virtual o durante el teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo remoto se refiere a cualquier comportamiento no deseado de connotación sexual que ocurre a través de medios digitales y que afecta la dignidad, seguridad, o bienestar de una persona en su

entorno laboral. Este tipo de acoso puede manifestarse de diversas formas, incluyendo, pero no limitándose a:

1. **Mensajes Inapropiados**: Envío de mensajes, correos electrónicos o chats con contenido sexual, insinuaciones o comentarios sugestivos que no son bien recibidos por el destinatario o sin el consentimiento de éste.
2. **Materiales Visuales**: Compartir, enviar o mostrar imágenes, videos u otro tipo de contenido gráfico de naturaleza sexual sin el consentimiento de la otra persona.
3. **Invitaciones Inapropiadas**: Realización de invitaciones o propuestas de encuentros sexuales a través de plataformas virtuales, redes sociales, o cualquier medio de comunicación digital.
4. **Acoso en Videoconferencias**: Comentarios o gestos de carácter sexual durante reuniones virtuales, insinuaciones inapropiadas, o uso indebido de la cámara para exponer o insinuar comportamientos sexuales no deseados.
5. **Uso No Consentido de Imágenes o Videos**: Difusión o amenaza de difundir imágenes o videos con contenido sexual de una persona sin su consentimiento, ya sea real o manipulado.
6. **Intromisión en la Privacidad**: Acceso no autorizado a la cámara o micrófono de un dispositivo para observar o escuchar al trabajador en situaciones de índole privada.

Este tipo de acoso es tan grave como el acoso sexual presencial y será tratado con la misma seriedad y consecuencias dentro de la política de la cooperativa. Es esencial que todos los trabajadores asociados, empleados, contratistas y personas que hacen parte del contexto organizacional comprendan que las interacciones virtuales deben regirse por los mismos principios de respeto y profesionalismo que en un entorno físico

Se entenderá para todos los efectos que las conductas acá descritas de manera enunciativa serán objeto de atención, investigación y sanción si hay lugar a ello, independientemente de que las mismas se presenten, generen y consuman de manera personal o mediante el uso de medios virtuales o digitales como lo son: redes sociales, chats virtuales, correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes de texto, entre otros.

iv. La conducta de acoso sexual se entenderá que es realizada en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral, cuando la misma se realice, ocurra o evidencie haber sido realizada en cualquiera de los lugares o espacios privados, públicos, físicos o digitales descritos y determinados en el Artículo 7° de la Ley 2365 de 2024.

5. Obligaciones de la Cooperativa.

I. Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
II. Implementar garantías de protección para evitar un daño irremediable dentro del ámbito de las relaciones que se presenten en el contexto organizacional.
III. Informar a la víctima las facultades con las que cuenta para acudir ante las autoridades competentes y poner en conocimiento los hechos ocurridos.
IV. Publicar semestralmente dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos que disponga el sistema integrado de información de violencias de género (SIVIGE).
V. Capacitar a los, en materia de prevención del acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral.
VI. Socializar de manera amplia al interior de la compañía el contenido de la presente política.
VII. Sensibilizar a todos trabajadores asociados, empleados, contratistas y practicantes sobre el respeto a la libertad y formación sexual, la dignidad humana, la libertad sexual, la integridad y formación sexual.
VIII. Evaluar periódicamente el cumplimiento de la presente política.
IX. Activar las instancias investigativas y disciplinarias determinadas al interior de la cooperativa para investigar y sancionar las conductas que contraríen la presente política.
X. Realizar campañas de prevención del acoso sexual bien sea de manera directa o con la participación de la Caja de Compensación y/o ARL.

6. Obligaciones de los trabajadores asociados y empleados.

I. Mantener un trato respetuoso, cordial y amable con todas las personas con las que entable algún tipo de relación con la cooperativa, bien sea por motivos con causa del trabajo o con ocasión de este, como bien puede ser con: compañeros de trabajo independientemente del rango jerárquico y su vinculación con la entidad incluyendo, proveedores, contratistas, clientes, practicantes, pasantes, garantizando en todo momento que el trato y relacionamiento respete la dignidad humana de quienes intervienen en el contexto laboral.
II. Eliminar y evitar dentro del relacionamiento en el marco del contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral todo tipo de comentarios, comportamientos, actitudes, acciones de carácter sexual o sexista que tengan como fin ofender, humillar, molestar, intimidar al sujeto pasivo que recibe el mismo.
III. No ignorar, ni tolerar y mucho menos soportar comentarios, comportamientos y/o actitudes que constituyan acoso sexual.
IV. Comunicar al área y/o comité que se determine en la presente política la existencia u ocurrencia de algún tipo de conducta de acoso sexual con el fin de investigar e impedir que se repita o agrave la situación en particular.

7. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.

I. Realizar actividades de fortalecimiento en la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral.
II. Prestar el servicio de atención emocional y psicológica a las víctimas de acoso sexual en el contexto y/o laboral.

8. De las acciones preventivas del acoso sexual y/o violencia de género en el contexto laboral.

Desde la organización en aras de prevenir el acoso sexual y/o la violencia de género en el contexto de las relaciones de trabajo asociado y/o laboral, se implementarán espacios de conversación con las personas que interactúan e integran el contexto o entorno organizacional, con la finalidad de conocer, evidenciar, valorar y evaluar las formas o comportamientos de violencia que con mayor frecuencia se presentan y frente a los cuales se encuentran expuestos, como puede ser los estereotipos de género, los prejuicios sexistas, los comentarios sexistas entre otros.

Así las cosas, la cooperativa realizará acciones preventivas como son: i. Espacios de conversación, ii. mantener actualizado los informes y resultados de cultura organizacional, clima laboral, derechos humanos, iii. Elaborar campañas de conocimiento sobre la identificación de conductas de acoso sexual y/o violencia de género, iv. Divulgar el presente protocolo para que sea de conocimiento pleno al interior de la cooperativa, v. Realizar capacitaciones, charlas, sensibilizaciones, conferencias sobre aspectos relativos al acoso sexual y la violencia de género, vi. Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, vii. Fortalecer el proceso de Inducción y Reinducción en la temática de acoso sexual y la violencia de género.

9. De los principios que gobiernan la aplicabilidad del presente protocolo.

Atendiendo a las exigencias legales que rigen la materia, **COOPEVIAN CTA** aplicará el presente protocolo, bajo el cumplimiento de los siguientes principios:

a. **Prontitud: COOPEVIAN CTA** actuará con celeridad y con la debida diligencia para la recepción y trámite de las quejas o denuncias que se presenten por presuntos actos de acoso sexual y/o violencia de género procurando con ello implementar acciones de protección para la persona que denuncia.
b. **“Cero Tolerancia”: L**as acciones por activa o por omisiva, comportamientos y conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación contra cualquier persona no son toleradas al interior de la cooperativa.
c. **No Repetición: COOPEVIAN CTA** se compromete a otorgar garantías de no repetición de conductas de acoso sexual o violencia de género.

d. **Confidencialidad:** El proceso de investigación y sanción se ejecutará bajo estrictos planteamientos de confidencialidad y reserva con el objetivo de evitar acciones de repetición o revictimización en contra del denunciante.
e. **Imparcialidad:** El proceso se realizará, guiará y dirigirá por personas ajenas al hecho objeto de investigación.
f. **Derecho de defensa y Debido Proceso:** Cada una de las personas involucradas en una posible situación de acoso sexual en el entorno laboral y/o violencia de género, tendrá el derecho a ser escuchado, controvertir pruebas y aportar pruebas dentro del proceso de investigación y sanción.

10. Órgano y/o comité responsable de aplicar el presente protocolo.

Al interior de la cooperativa será el **Comité de Integridad y Ética (CIE)** el garante y responsable de aplicar el presente protocolo, en el eventual caso de presentarse o radicarse la queja por violencia de género y/o acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado ante la Junta de Vigilancia este debe dar garantía a quien la interpone, de tal manera que, una vez formalizada la queja, se deberá manejar con el respeto, rigurosidad y discreción que esta exige. Si la Junta de Vigilancia considera que hay motivos suficientes para determinar que se encuentra ante un caso de presunto acoso sexual, deberá trasladar la queja al **comité responsable de su investigación, esto es el Comité de Integridad y Ética (CIE)** para que inicie el proceso de investigación, una vez finalizada la etapa investigativa y se constate la existencia de acciones contentivas de acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo asociado, la Dirección de Gestión Humana podrá aplicar sanción previo proceso disciplinario de acuerdo a lo determinado en el Estatuto.

Por otra parte, cuando la conducta se presente en el contexto laboral (empleados) y se presentare queja por violencia de género y/o acoso sexual ante el Comité de Convivencia Laboral, este debe dar garantía a quien la interpone, de tal manera que, una vez formalizada la queja, se deberá manejar con el respeto, rigurosidad y discreción que esta exige. Si el Comité de Convivencia Laboral, considera que hay motivos suficientes para determinar que se encuentra ante un caso de presunto acoso sexual, deberá trasladar la queja al **comité responsable de su investigación, esto es el Comité de Integridad y Ética (CIE)** para que inicie el proceso de investigación, una vez finalizada la etapa investigativa y se constate la existencia de acciones contentivas de acoso sexual en el contexto laboral, la Dirección de Gestión Humana podrá aplicar sanción previo proceso disciplinario de acuerdo a lo determinado en el Reglamento Interno de Trabajo.

11. Conductas o comportamientos objeto de sanción.

Las conductas de acoso sexual y/o violencia de género que se presente en el entorno laboral que se susciten y presente dentro o fuera de las instalaciones de la cooperativa en la ejecución de cualquier tipo de actividad que se desprenda de las obligaciones propias de la relación contractual que se tenga con la cooperativa.

12. Conductas ejecutadas por personal externo a la cooperativa.

En aquellos eventos en que la conducta de acoso sexual y/o violencia de género en el entorno laboral sea ejecutado por personal externo a la cooperativa, está última adoptará las medidas de protección necesarias y activará de ser necesario las actuaciones ante las entidades y/o autoridades competentes.

13. Canales de atención, Procedimiento de Queja e Investigación.

COOPEVIAN CTA implementará un procedimiento interno, en respuesta a la queja y/o denuncia presentada por la presunta conducta de acoso sexual en el contexto laboral y/o violencia de género, el procedimiento se desarrollará bajo la aplicación de los principios de reserva, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y eficiencia, respetando en todo momento el derecho al debido proceso y el derecho de defensa de quienes estén involucrados en él.

El procedimiento de investigación y sanción por la existencia de una presunta conducta de acoso sexual en el contexto laboral y/o violencia de género, se activará siempre que exista una queja y/o denuncia presentada por la víctima o por un tercero.

a. **Denuncia y/o queja.** Puede ser presentada por quien se considere víctima, ello con la finalidad de que sea el receptor de la conducta el único facultado para determinar su percepción sobre ella.

La denuncia y/o queja deberá presentarse por escrito, bien sea de forma física a través del formato de queja o por medio electrónico al correo **comite.integridad@coopevian.com** y deberá contener: i. la determinación y/o descripción de los hechos o comportamientos que se consideran como presuntos actos de acoso sexual y/o violencia de género, ii. La determinación del tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los supuestos hechos que se describen, iii. aportar las pruebas en que se fundamentan o sustenta la ocurrencia de los supuestos hechos que se describen, iv. En caso de existir testigos, indicar e individualizar a cada uno de ellos.

En aquellos eventos en que la conducta del presunto acto de acoso sexual sea ejecutada por el superior jerárquico de la presunta víctima, esta última podrá y deberá presentar la misma ante el Ministerio del Trabajo, ello de conformidad con el Parágrafo 3 del Artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

En el eventual caso de presentarse una **denuncia y/o queja anónima**, es obligación del presunto denunciante establecer con claridad los hechos, el tiempo, el modo y el lugar en que ocurrieron las situaciones fácticas y adicionalmente presentar las pruebas que soporte sus afirmaciones de lo ocurrido, ello en aras de respetar el debido proceso del presunto denunciado. De no cumplirse con ello, no se dará trámite a la queja.

b. Investigación. El **Comité de Integridad y Ética (CIE)**, será el encargado de dar trámite a la queja e iniciar la **respectiva** investigación sobre lo ocurrido, según la gravedad de la denuncia, el área de gestión humana deberá convocar al equipo investigador del comité que estará integrado por las personas que ocupen los siguientes cargos previa acta de constitución y con designación del Gerente General:

- Director (a) de Gestión Humana o quien haga sus veces.
- Director (a) Sistema Integrado de Gestión o quien haga sus veces
- Coordinador (a) Jurídico (a) o quien haga sus veces.
- Miembro Principal Junta de Vigilancia (cuando se trate de conductas que involucren a trabajadores asociados, como parte activa o pasiva de la queja o denuncia)

Acompañamiento jurídico. *El* ***Comité de Integridad y Ética (CIE)*** *durante el procedimiento de investigación de una posible conducta de acoso sexual y/o violencia de género en el contexto de trabajo asociado o laboral que este bajo su conocimiento goza de la facultad, potestad y posibilidad de solicitar la intervención, apoyo y/o acompañamiento del* ***asesor jurídico externo*** *con el que cuente la Cooperativa.*

El **Comité de Integridad y Ética (CIE)**, deberá adelantar todas las acciones tendientes a identificar las partes involucradas, esclarecer los hechos y determinar responsabilidades sin emitir un juicio al respecto. Esta investigación que se realizará en el marco de los principios en los que se funda el presente protocolo.

En todo caso desde el momento de la denuncia el responsable deberá adoptar las medidas de prevención necesarias para garantizar los derechos de las partes, medidas que se tomarán siempre en función del relacionamiento que exista entre las partes involucradas.

c. Adopción de medidas durante la investigación. El **Comité de Integridad y Ética (CIE),** determinará si es necesario adoptar alguna de las siguientes medidas.

- **De verificación:** las cuales podrán comprender la recolección de pruebas documentales y/o testimoniales de otros trabajadores que hayan sido mencionados en los relatos de la víctima o que por cualquier motivo puedan llegar a tener conocimiento de los hechos objeto de denuncia. De todas estas intervenciones se dejará un acta que constante lo investigado y la información recolectada. En todo caso, se dará especial prioridad al derecho de no confrontación de la víctima, y se mantendrá su confidencialidad si así lo solicita.
- **De prevención:** Estrategias educativas orientadas al conocimiento de este protocolo.
- **De atención en salud:** Psicológica, o psiquiátrica para combatir las posibles consecuencias o secuelas que pueden llegar a producir este tipo de conducta. Esto se podrá adelantar con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales pertinente.
- **De adecuación de los espacios:** Acciones de protección a favor de la víctima, entre ellas, pero sin limitarse: cambios de turno, reasignación de funciones, cambios

de área, implementación de teletrabajo u otra medida que considere pertinente para que la víctima y su presunto agresor no compartan el mismo espacio de trabajo.

- **De atención jurídica:** Consistentes en brindar soporte y acompañamiento con relación a las alternativas de orden legal que puede ejecutar el destinatario para denunciar y acceder a la justicia. La cooperativa podrá, por solicitud de la víctima, remitir la denuncia a la autoridad competente.

d. Cierre del proceso. Una vez agotada la etapa de investigación y realizado el análisis correspondiente de los hechos ocurridos y las pruebas recaudadas por parte del **Comité de Integridad y Ética (CIE)**, si existen elementos suficientes que den cuenta de la ocurrencia de conductas de violencia de género y/o acoso sexual, se tomarán las medidas a que haya lugar desde la relación de trabajo asociado y/o laboral entre la cooperativa y cada uno de los implicados.

Se procederá al cierre del caso suscribiendo por parte del comité investigador, acta donde conste el resumen de la denuncia, la investigación adelantada, las medidas de prevención adoptadas y las decisiones tomadas al respecto.

De las medidas implementadas, se realizará un seguimiento posterior con el ánimo de evaluar su cumplimiento y eficacia, de tal suerte que se prevengan situaciones similares en el futuro.

e. Procedimiento**.**

- **Apertura.** Recibida la queja se realizará acta de apertura de investigación suscrita por los miembros el **Comité de Integridad y Ética (CIE)**, en la cual se indicarán los siguientes elementos i. nombre del quejoso o denunciante y presunto victimario ii. Hechos que se presentan en la queja o denuncia iii. Relación de documentos probatorios, en caso de haberse identificado testigos, el nombre de estos. El acta de apertura deberá ser suscrita por mínimo dos miembros del Comité
- **Práctica de pruebas.** Una vez analizados los elementos y consignada el acta de apertura, el **Comité de Integridad y Ética (CIE)** en pleno, tendrá veinte (20) días hábiles para valorar las pruebas documentales y citar en caso de considerarlo necesario a los testigos para que rindan informe de las conductas indicadas en la queja. De igual forma se citará al denunciante y denunciado para que rindan versión libre en el término indicado en el presente acápite. El denunciante y el denunciado podrán presentar pruebas durante la diligencia de la versión libre, dichas pruebas quedarán consignadas en documento y serán objeto de valoración en el tramite investigativo. La toma de los testimonios y las versiones libres podrán ser adelantadas por uno o varios miembros del citado Comité, dejando constancia de la toma de las mismas con fecha, hora y firma de los intervinientes en la diligencia.
- **Valoración de las diligencias.** Culminada la etapa de practica de pruebas, el **Comité de Integridad y Ética (CIE)** en pleno, se reunirá y valorará cada uno de los elementos aportados en el proceso, según la verificación realizada en término no mayor a diez (10) días hábiles, se indicará mediante documento suscrito por todos los miembros del Comité, su archivo o continuidad; en caso de darse la continuidad

del proceso, se iniciará proceso disciplinario de acuerdo a las calidades de las personas involucradas, esto es a través del Estatuto cuando se trate de un trabajador asociado o reglamento interno de trabajo cuando se trate de empleado. En caso de requerirse mayor tiempo para la valoración aquí indicada, se consignará en el acta el término estimado para culminar el proceso, término que no podrá ser superior a treinta (30) días hábiles. Finalizado este término, se dará el traslado correspondiente para el inicio del proceso disciplinario, siempre y cuando no se decida el archivo de la investigación**.**

- **Proceso disciplinario.** Cuando se hubiere indicado por parte del **Comité de Integridad y Ética (CIE),** deberá adelantarse el procedimiento de acuerdo a las normas aplicables en la cooperativa, tanto para los trabajadores asociados, como los empleados. Finalizado el proceso disciplinario, se enviará copia Comité de la sanción, si a ello hubiere lugar.

Parágrafo. Cuando por motivo de licencia, vacaciones, descanso anual o incapacidad no pueda darse practica de pruebas o valoración con la totalidad de miembros del Comité, se podrá valorar con los miembros restantes; en todo caso no podrá darse práctica de pruebas y/o valoración de las diligencias con menos de dos (2) miembros. En caso de **no** contar con el mínimo de dos (2) miembros, se suscribirá constancia de dicha condición y se suspenderá el término del proceso hasta que puedan participar como mínimo dos (2) miembros.
La prórroga o suspensión del término inicial, no deberá ser notificada al denunciante o denunciado; sin embargo, deberán brindarse las garantías propuestas en el presente protocolo con el fin de limitar la interacción de la presunta víctima y el presunto victimario, hasta tanto se termine la investigación y el proceso disciplinario adelantado por el área competente.

El proceso disciplinario será adelantado por la Dirección de Operaciones cuando se constate la existencia de la conducta en cabeza de un trabajador asociado y por el Director de Gestión Humana cuando la conducta se predique de un empleado.

f. Documentos del proceso. Todo proceso de investigación adelantado por el **Comité de Integridad y Ética (CIE),** deberá contener los siguientes documentos.

- **PD-AC-001-Acta de Apertura**.
- **Formato para toma de testimonio y/o versión libre**, con los testimonios de los testigos y/o versión libre del denunciante y denunciado.
- **PD-AC-002- Acta de no comparecencia**, en caso de no presentarse el (los) testigo (s), el denunciante y/o denunciado, debidamente firmada por quien realiza la diligencia y un miembro adicional del Comité.
- **PD-AC-004-Acta de valoración probatoria**, en la cual se consignan cada uno de los hallazgos probatorios y el mérito de los mismos para dar continuidad al proceso disciplinario o se indicará el archivo, en caso que los elementos probatorios resulten insuficientes o no verídicos. En este documento se indicará la necesidad de prorrogar el término para la valoración y por cuanto tiempo.

- **PD-AC-003-Acta de traslado**, en la cual se indicará la procedencia de continuar con un proceso disciplinario.

14. Mecanismos de Protección.

Una vez recibida la queja y/o denuncia por el parte del **Comité de Integridad y Ética (CIE),** se deberá activar las medidas de protección conforme a lo determinado en el Artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, ello en aras de proteger a la persona denunciante de posibles retaliaciones, las medidas de protección pueden ser:

i. Asesoría y/o acompañamiento psicológico y atención emocional para la persona denunciante por parte de la ARL, Caja de Compensación.
ii. Realizar ajustes razonables a las condiciones laborales procurando que la persona denunciante y la persona denunciada no compartan espacios hasta tanto la queja se resuelva.
iii. Evitar acciones de no confrontación entre las partes involucradas en la queja.

En aquellos eventos en que la medida de protección exija el cambio de las condiciones de trabajo como puede ser el trabajo virtual, la modificación temporal de funciones y/o responsabilidades, el cambio temporal de superior jerárquico, entre otras, dicho cambio se le comunicará a los líderes de áreas que corresponda.

15. Duración del proceso investigativo.

El **Comité de Integridad y Ética (CIE)** contará con un término de treinta (30) días hábiles para realizar la investigación. El término antes indicado podrá ampliarse hasta por un período igual al anterior dado el caso que se considere necesario en razón a las particularidades especiales de cada caso, de acuerdo con las indicaciones contenidas en el literal e. del numeral 13, del presente documento.

16. Sanciones.

Se podrá aplicar los siguientes tipos de sanciones, de acuerdo al Estatuto y Reglamento Interno de Trabajo, previa valoración:

i. Llamado de atención escrito.
ii. Suspensión disciplinaria.
iii. Terminación de la relación contractual dado el caso de presentarse la configuración de una falta grave calificada como tal en el convenio cooperativo de trabajo asociado, contrato de trabajo, Estatuto, Régimen de trabajo asociado y/o reglamento interno de trabajo o en cualquier otro documento suscrito en vigencia de la relación contractual.

Al momento de aplicar la sanción se tendrá en cuenta para la misma:

i. La reincidencia en la conducta.
ii. La gravedad de los hechos denunciados.
iii. La existencia de sanciones disciplinarias y/o llamados de atención anteriores independientemente de la causa.

17. Divulgación.

El Área de Gestión Humana es la responsable de la actualización y divulgación del procedimiento acá descrito.