



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo

"Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

ACUERDO No. 01 DE 2026

"Por medio del cual se adopta la política y el protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en COEMASED BOYACÁ"

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COEMASED BOYACÁ

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por la Ley 79 de 1988, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Convenio 190 de la OIT, el Código Penal colombiano, los estatutos de COEMASED BOYACÁ y demás normas concordantes, y en atención a la necesidad de garantizar entornos cooperativos, laborales, contractuales, sociales y virtuales libres de acoso sexual, violencia, discriminación y represalias.

CONSIDERA QUE

1. La Constitución Política de Colombia reconoce la dignidad humana como principio fundante del Estado, la igualdad, la intimidad, el buen nombre, el debido proceso y el derecho a condiciones dignas y justas en los entornos de trabajo, participación y convivencia.
2. El ordenamiento jurídico colombiano tipifica el acoso sexual como conducta reprochable y sancionable, y exige a las organizaciones adoptar medidas eficaces de prevención, atención, investigación, protección y sanción.
3. La Ley 1257 de 2008 establece medidas de sensibilización, prevención, protección y sanción frente a todas las formas de violencia contra la mujer, sin perjuicio de que el presente protocolo proteja a cualquier persona que pueda ser víctima de acoso sexual.
4. La Ley 1010 de 2006 reconoce distintas modalidades de acoso en el entorno laboral y exige mecanismos institucionales de prevención, atención y corrección de conductas que afecten la dignidad de las personas.
5. El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo conductas que puedan presentarse en espacios físicos, virtuales, comunicaciones, desplazamientos, actividades sociales o escenarios relacionados con el trabajo o la actividad organizacional.
6. La Ley 2365 de 2024 establece la obligación de adoptar políticas, protocolos y mecanismos eficaces para prevenir, atender e investigar el acoso sexual, garantizando confidencialidad, enfoque de género, medidas de protección, capacitación, no revictimización y prohibición de represalias.
7. Los estatutos de COEMASED BOYACÁ prevén deberes de respeto, causales de sanción y exclusión por conductas que atenten contra la moral, el respeto, las buenas costumbres, la integridad de las personas o la buena imagen de la Cooperativa, así como procedimientos internos que garantizan el debido proceso, la decisión motivada y los recursos.
8. La Cooperativa considera necesario incorporar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- como apoyo técnico, preventivo, psicosocial y de seguimiento, SIN que ello implique asignarle funciones disciplinarias o sancionatorias.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo

"Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

9. En virtud de la autonomía organizativa de las cooperativas y del deber institucional de prevención y protección, resulta procedente adoptar y actualizar un instrumento interno obligatorio para todos los asociados, directivos, empleados, contratistas, colaboradores y personas que participen en actividades de COEMASED BOYACÁ, por tanto:

ACUERDA QUE

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN. Adoptar la Política Institucional y el Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual en COEMASED BOYACÁ, el cual hace parte integral del presente acuerdo y será de obligatorio cumplimiento para asociados, directivos, empleados, contratistas, colaboradores y demás personas vinculadas a las actividades de la Cooperativa.

ARTÍCULO 2. NATURALEZA JURÍDICA. El presente acuerdo constituye un acto corporativo interno de carácter obligatorio y vinculante. Su finalidad es reglamentar una ruta institucional de prevención, denuncia, atención, protección, investigación, decisión, recursos, seguimiento y cierre frente a presuntos hechos de acoso sexual, sin sustituir las competencias de las autoridades judiciales, administrativas, penales o laborales que resulten procedentes.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente protocolo aplica a asociados, directivos, empleados, contratistas, colaboradores, proveedores, practicantes, visitantes, personas que participen en actividades institucionales y, en general, a quienes interactúen con COEMASED BOYACÁ en el marco de sus actividades cooperativas, laborales, contractuales, sociales, formativas o administrativas.

El protocolo se aplicará frente a conductas ocurridas en espacios físicos, virtuales, digitales o relacionados con actividades de la Cooperativa, incluyendo sede, reuniones, asambleas, comités, capacitaciones, eventos sociales, actividades recreativas, desplazamientos, viajes, comunicaciones institucionales, correos electrónicos, llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales y cualquier otra tecnología de comunicación cuando exista relación con el contexto cooperativo, laboral o contractual.

No será necesario que exista una relación laboral directa entre la persona afectada y la persona denunciada para activar la ruta, cuando la conducta se presente en el contexto de actividades, servicios, reuniones, comunicaciones o espacios vinculados con COEMASED BOYACÁ.

ARTÍCULO 4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS ORIENTADORAS. Para efectos del presente protocolo, se entiende por acoso sexual toda conducta de persecución, hostigamiento, asedio, presión, insinuación, contacto, comunicación, solicitud o comportamiento de contenido sexual, lascivo o libidinoso, no consentido, que afecte la dignidad, integridad, libertad, tranquilidad, seguridad o ambiente de una persona, y que pueda estar mediado por relaciones de poder, autoridad, jerarquía, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, posición laboral, social, económica, cooperativa o contractual.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo "Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

Las siguientes conductas son orientadoras y no taxativas:

- Comentarios, bromas, insinuaciones, observaciones o expresiones de contenido sexual no consentidas.
- Preguntas, comentarios o rumores sobre la vida sexual, afectiva, intimidad, cuerpo, apariencia o preferencias de una persona.
- Envío, exhibición o solicitud de imágenes, audios, videos, mensajes, símbolos, memes o contenidos sexuales por medios físicos o digitales.
- Invitaciones, presiones, chantajes, condicionamientos o solicitudes de favores sexuales, relacionados o no con beneficios, funciones, permanencia, créditos, auxilios, servicios o participación institucional.
- Contacto físico no consentido, roces, acercamientos innecesarios, persecución, arrinconamiento o búsqueda deliberada de espacios a solas con finalidad sexual.
- Miradas, gestos, silbidos, comentarios obscenos, lenguaje corporal intimidante o conductas que generen un ambiente hostil, humillante, ofensivo o inseguro.
- Adopción de represalias, trato desfavorable, aislamiento, sanciones, exclusiones, cambios injustificados o afectaciones por rechazar insinuaciones o por denunciar.
- Cualquier otra conducta que, conforme al contexto, tenga connotación sexual no consentida o afecte la dignidad, libertad, integridad o seguridad de una persona.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES. El protocolo se aplicará conforme a los siguientes principios: dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, debido proceso, presunción de inocencia, no revictimización, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, imparcialidad, buena fe, protección integral, prohibición de represalias y cero tolerancia frente al acoso sexual.

La dignidad humana exige que todas las actuaciones protejan la integridad física, psicológica, moral, sexual y social de las personas. La igualdad y no discriminación obligan a brindar trato justo, objetivo y libre de estereotipos. La confidencialidad protege la identidad de las partes, los hechos, las pruebas y el expediente. El debido proceso garantiza información, defensa, contradicción probatoria, decisión motivada y recursos. La presunción de inocencia impide sanciones anticipadas. La no revictimización exige evitar repetición innecesaria del relato, exposición pública, cuestionamientos estereotipados, confrontación injustificada o contacto con la persona denunciada. El enfoque de género, diferencial e interseccional permite identificar relaciones de poder, vulnerabilidad, edad, discapacidad, origen, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones relevantes para adoptar medidas adecuadas.

ARTÍCULO 6. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA. COEMASED BOYACÁ adopta una política institucional de **cero tolerancias frente al acoso sexual** y se compromete a prevenir, atender, investigar, sancionar y hacer seguimiento a cualquier conducta que afecte la dignidad, libertad, integridad, igualdad o seguridad de las personas en el contexto cooperativo, laboral, contractual, social, formativo, físico o virtual.



ARTÍCULO 7. CANALES DE DENUNCIA.

Se establecen como canales oficiales, confidenciales y seguros para la presentación de denuncias por presuntos hechos de acoso sexual los siguientes:

- Correo institucional: denunciaacososexual@coemasedboyaca.com
- Reporte directo ante la Gerencia.
- Reporte directo ante la Junta de Vigilancia.
- Reporte directo ante la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, cuando la situación comprometa el bienestar, la salud mental, el riesgo psicosocial o la seguridad de la persona denunciante.

PARÁGRAFO PRIMERO. En todos los casos se garantizará confidencialidad, reserva de la información, protección contra represalias, trato digno, no revictimización y, cuando sea posible, reserva de identidad de la persona denunciante.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la persona denunciada sea la Gerencia, la denuncia no será recibida ni tramitada por esta, sino directamente por la Junta de Vigilancia, la Oficina Jurídica y la persona encargada del SG-SST, quienes deberán activar la ruta de atención, registrar la queja y adoptar las medidas iniciales de protección que correspondan.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la persona denunciada sea integrante del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Apelaciones, Gerencia, Oficina Jurídica, SG-SST o cualquier persona que tenga funciones dentro de la ruta, dicha persona quedará inmediatamente separada del conocimiento, trámite, discusión, decisión, seguimiento o votación del caso, por existir conflicto de interés.

ARTÍCULO 8. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE O AFECTADA.

La persona denunciante o afectada tendrá, como mínimo, los siguientes derechos:

- Recibir trato digno, respetuoso, confidencial, libre de estereotipos, discriminación y revictimización.
- Presentar denuncia por cualquiera de los canales habilitados y recibir orientación sobre la ruta interna y externa.
- Que su denuncia no afecte su estabilidad laboral, contractual, cooperativa o institucional, ni genere represalias directas o indirectas.
- Recibir medidas inmediatas de protección cuando sean necesarias para evitar un daño, contacto, intimidación, presión o repetición de los hechos.
- No ser confrontada innecesariamente con la persona denunciada y no repetir el relato de manera innecesaria.
- Solicitar ajustes temporales en funciones, horarios, espacios, reuniones, actividades o canales de comunicación cuando exista riesgo o afectación.
- Recibir información sobre el avance general del trámite, dentro de los límites de confidencialidad y reserva.
- Acudir ante autoridades competentes, especialmente Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo, Inspección de Trabajo, autoridades de salud, Policía Nacional o las que resulten aplicables.



ARTÍCULO 9. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA O INVESTIGADA. La persona denunciada o investigada tendrá derecho al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, confidencialidad, buen nombre, conocimiento de los hechos atribuidos, oportunidad para rendir descargos, aportar y solicitar pruebas, controvertir las pruebas allegadas, recibir decisión motivada e interponer los recursos que procedan conforme a los estatutos, reglamentos internos, contrato de trabajo o régimen aplicable.

Las medidas preventivas o de protección adoptadas durante el trámite no constituyen sanción ni reconocimiento de responsabilidad.

ARTÍCULO 10. MEDIDAS INMEDIATAS DE PROTECCIÓN. A través de la queja o denuncia se podrán adoptar medidas preventivas, urgentes, provisionales y proporcionales, orientadas a proteger a la persona denunciante, evitar represalias, impedir la reiteración de la conducta, prevenir la revictimización y garantizar un ambiente seguro. Entre ellas se encuentran:

- Separación de las partes, para evitar coincidencias físicas, funcionales, virtuales o institucionales entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- Restricción de contacto directo o indirecto, presencial, telefónico, digital, por redes sociales, mensajería, correo electrónico o por intermedio de terceros.
- Ajustes temporales en funciones, horarios, turnos, espacios, reuniones, comités, actividades, canales de comunicación o formas de interacción.
- Acompañamiento institucional, orientación sobre derechos, apoyo psicosocial, seguimiento y activación de redes de apoyo internas o externas.
- Articulación con SG-SST y ARL cuando proceda, para valoración de riesgo psicosocial, medidas de bienestar, prevención y protección.
- Permitir modalidades temporales de trabajo remoto, trabajo en casa, ajustes de presencialidad o cambios razonables cuando existan condiciones de riesgo, de acuerdo con la naturaleza del vínculo y las posibilidades de la Cooperativa.

Estas medidas no constituyen sanción, no implican prejuzgamiento y deberán adoptarse bajo criterios de necesidad, idoneidad, razonabilidad, proporcionalidad y protección prioritaria de la persona afectada.

ARTÍCULO 11. IMPEDIMENTOS, CONFLICTO DE INTERÉS Y RUTA ALTERNA. Ninguna persona denunciada por presuntos hechos de acoso sexual podrá recibir, tramitar, investigar, decidir, revisar, archivar, sancionar, absolver, conciliar, orientar o influir directa o indirectamente en el caso en el cual se encuentre involucrada.

Cuando la persona denunciada sea la Gerencia, un miembro del Consejo de Administración, un miembro de la Junta de Vigilancia, un integrante del Comité de Apelaciones, la Oficina Jurídica, la persona encargada del SG-SST o cualquier otro asociado, directivo, empleado, contratista o colaborador que tenga funciones dentro de la ruta de atención, deberá apartarse de manera inmediata del trámite, garantizando imparcialidad, transparencia, confidencialidad, debido proceso y protección de la persona denunciante.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo "Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

Cuando la denuncia recaiga sobre la Gerencia, la ruta será activada directamente por la Junta de Vigilancia, con acompañamiento de la Oficina Jurídica y de la persona encargada del SG-SST. En este evento, la Gerencia no participará en la recepción, valoración inicial, adopción de medidas, comunicaciones, notificaciones, seguimiento ni decisión del caso.

Cuando la denuncia recaiga sobre un miembro del Consejo de Administración, dicho integrante deberá declararse impedido y no podrá intervenir en ninguna actuación relacionada con el caso. Si existe suplente, este será convocado para garantizar quórum e imparcialidad. Si la conducta compromete su calidad de directivo, se pondrá en conocimiento del órgano estatutario competente.

Cuando la denuncia recaiga sobre un miembro del Comité de Apelaciones, este no podrá conocer del recurso y deberá ser reemplazado conforme a los estatutos, reglamentos o por quien haga sus veces, garantizando que la segunda instancia actúe con independencia e imparcialidad.

La omisión del deber de declararse impedido o la intervención de una persona en situación de conflicto de interés constituirá irregularidad grave y podrá dar lugar a las acciones disciplinarias, estatutarias, laborales, contractuales o legales correspondientes.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN. Las denuncias serán tramitadas conforme al procedimiento disciplinario previsto en los estatutos, reglamentos internos, contratos, normas laborales y disposiciones aplicables, garantizando debido proceso, enfoque de género, confidencialidad, imparcialidad y no revictimización. La ruta interna comprende las siguientes etapas:

1. Recepción de la queja. Recibida la denuncia por cualquiera de los canales habilitados, la Oficina Jurídica, la Junta de Vigilancia, la Gerencia o la persona encargada del SG-SST, según corresponda y siempre que no exista impedimento, procederá a su registro confidencial dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.
2. Activación de la ruta y valoración inicial. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de la queja se realizará una valoración preliminar del riesgo, con acompañamiento de la Oficina Jurídica y de la persona encargada del SG-SST, a efectos de determinar la necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección.
3. Medidas inmediatas de protección. La Cooperativa podrá adoptar medidas de separación, restricción de contacto, ajustes en funciones, horarios o espacios, acompañamiento institucional, orientación psicosocial, articulación con la ARL cuando aplique y demás medidas necesarias.
4. Apertura de investigación. Si de la valoración inicial se advierten elementos que ameriten el inicio formal del trámite, se expedirá auto de apertura por el órgano competente, conforme a los estatutos y a la naturaleza del vínculo de la persona denunciada. Si existe impedimento de la Gerencia o de algún directivo, se activará la ruta alterna.
5. Pliego de cargos. Si existen elementos suficientes, se formulará pliego de cargos a la persona presuntamente responsable, indicando hechos, conductas presuntamente vulneradas, pruebas existentes, pruebas a practicar y posibles consecuencias.
6. Descargos y pruebas. La persona investigada tendrá derecho a rendir descargos y solicitar o aportar pruebas. La Cooperativa garantizará que el trámite se adelante sin confrontación innecesaria entre la persona denunciante y la persona denunciada.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo "Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

7. Concepto de la Junta de Vigilancia. Cuando resulte procedente conforme a los estatutos, una vez surtida la etapa probatoria se dará traslado a la Junta de Vigilancia para que emita concepto, siempre que ninguno de sus integrantes se encuentre impedido.
8. Decisión de primera instancia. La decisión será adoptada por el órgano estatutariamente competente. Tratándose de sanciones a asociados, corresponderá al Consejo de Administración decidir mediante acto motivado, sin participación de personas impedidas. Tratándose de empleados, contratistas o directivos, se aplicará la competencia correspondiente según estatutos, reglamentos, contrato y normas laborales o contractuales aplicables.
9. Recursos. La decisión será susceptible de los recursos previstos en los estatutos y normas aplicables. En particular, procederá reposición ante el mismo órgano que profirió la decisión y apelación ante el Comité de Apelaciones cuando corresponda. El Comité de Apelaciones actuará como órgano de cierre, con independencia, imparcialidad y sin participación de personas impedidas.
10. Cierre y seguimiento. Una vez en firme la decisión, se comunicará a las partes en lo pertinente, se definirá la continuidad, modificación o levantamiento de las medidas de protección, se dejará registro confidencial del caso y el SG-SST apoyará el seguimiento preventivo, psicosocial y de ambiente seguro.

ARTÍCULO 13. RUTA SEGÚN LA PERSONA DENUNCIADA. Para efectos del presente protocolo, la ruta interna tendrá la siguiente estructura:

Primera instancia: La Junta de Vigilancia conocerá, valorará y decidirá en primera instancia los casos de presunto acoso sexual, garantizando confidencialidad, debido proceso, imparcialidad, presunción de inocencia, no revictimización y protección de la persona denunciante.

Segunda instancia: La apelación será conocida por el Consejo de Administración, con intervención del Comité de Apelaciones, cuando corresponda, como instancia de revisión interna. En ningún caso se entenderá que el Comité de Apelaciones actúa como superior jerárquico del Consejo de Administración, sino como órgano estatutario de apoyo, revisión o acompañamiento para garantizar doble instancia, imparcialidad y cierre institucional.

- **Si la persona denunciada es un asociado:** Se activará la ruta ordinaria. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia con asesoramiento de la Oficina Jurídica y/o SG-SST, si procede apelación, esta será conocida por el Consejo de Administración con intervención del Comité de Apelaciones, según corresponda.
- **Si la persona denunciada es la Gerencia:** La denuncia será recibida por la Junta de Vigilancia, con asesoramiento de la Oficina Jurídica y/o SG-SST. La Gerencia quedará separada de todo el trámite. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia y la apelación será conocida por el Consejo de Administración con intervención del Comité de Apelaciones.
- **Si la persona denunciada es un miembro del Consejo de Administración:** El consejero denunciado deberá declararse impedido y no podrá participar en la discusión, revisión ni decisión. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia con asesoramiento de la Oficina Jurídica y/o SG-SST y la apelación será conocida por los demás miembros habilitados del Consejo de Administración, con intervención del Comité de Apelaciones, si procede.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo "Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

- **Si la persona denunciada es un integrante de la Junta de Vigilancia:** El integrante denunciado quedará separado del trámite. La decisión de primera instancia será adoptada por los demás miembros habilitados de la Junta de Vigilancia. Si no es posible integrar válidamente la Junta, el caso será remitido al órgano estatutario competente. La segunda instancia corresponderá al Consejo de Administración con intervención del Comité de Apelaciones.

Si la persona denunciada hace parte de la Oficina Jurídica: La persona denunciada quedará separada de toda asesoría o proyección del caso. La Cooperativa podrá designar apoyo jurídico externo. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia y la apelación será conocida por el Consejo de Administración con intervención del Comité de Apelaciones.

Si la persona denunciada es la encargada del SG-SST: La persona denunciada quedará separada del acompañamiento preventivo y del seguimiento del caso. Esa función será asumida por otra persona designada o con apoyo de la ARL. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia y la apelación será conocida por el Consejo de Administración con intervención del Comité de Apelaciones.

Si la persona denunciada es integrante del Comité de Apelaciones: El integrante denunciado no podrá participar en la revisión de la apelación. La Junta de Vigilancia decidirá en primera instancia y la segunda instancia será conocida por el Consejo de Administración, con intervención de los demás integrantes habilitados del Comité de Apelaciones, si ello resulta procedente.

Si existen impedimentos múltiples: Si por impedimentos no es posible integrar válidamente el órgano que debe conocer el caso, se dejará constancia escrita, se adoptarán de inmediato las medidas de protección necesarias y se acudirán al órgano estatutario competente o a las autoridades correspondientes, sin paralizar la protección de la persona denunciante.

NOTA: En ningún caso la persona denunciada podrá recibir, tramitar, investigar, conceptuar, asesorar, votar, decidir, archivar o resolver recursos dentro del caso en el que esté involucrada.
Ninguna persona puede decidir su propio caso.

ARTÍCULO 14. PARTICIPACIÓN DEL SG-SST. La persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- participará en la implementación preventiva del presente protocolo, especialmente en la identificación de riesgos psicosociales, acompañamiento institucional, seguimiento de medidas de protección, promoción de ambientes seguros, articulación con la ARL cuando proceda, campañas de sensibilización y apoyo en actividades de capacitación.

La participación del SG-SST tendrá carácter preventivo, técnico y de acompañamiento, y no sustituirá las competencias disciplinarias, estatutarias, laborales, contractuales o sancionatorias de los órganos internos de COEMASED BOYACÁ.

La persona encargada del SG-SST deberá guardar estricta confidencialidad sobre la información conocida con ocasión de la activación del protocolo y abstenerse de intervenir cuando exista



conflicto de interés, cercanía directa con las partes o cualquier circunstancia que pueda afectar su imparcialidad.

ARTÍCULO 15. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CAPACITACIÓN. COEMASED BOYACÁ implementará medidas preventivas, pedagógicas y de sensibilización orientadas a evitar el acoso sexual, promover relaciones respetuosas y fortalecer una cultura institucional de cero tolerancia.

Estas medidas incluirán:

- Capacitaciones anuales obligatorias sobre prevención del acoso sexual, enfoque de género, no discriminación, respeto, convivencia y rutas de denuncia.
- Divulgación permanente del protocolo, cartelera informativa, canales de denuncia y derechos de las partes.
- Campañas de sensibilización con apoyo de SG-SST y ARL cuando resulte procedente.
- Promoción de liderazgos responsables y deberes reforzados de quienes ocupen cargos de dirección, supervisión, administración, vigilancia o representación.
- Revisión periódica del protocolo y evaluación de su aplicación, manteniendo reserva y anonimato de los casos.

ARTÍCULO 16. DEBERES DE DIRECTIVOS, SUPERIORES, JEFES, COORDINADORES Y RESPONSABLES INSTITUCIONALES. Toda persona que ocupe cargos de dirección, administración, vigilancia, coordinación, supervisión, control, representación institucional o manejo de personal tendrá el deber reforzado de prevenir situaciones de acoso sexual, activar la ruta interna cuando conozca hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, mantener confidencialidad, evitar confrontaciones o espacios de riesgo, no minimizar el relato de la persona denunciante, no promover estereotipos, no adoptar represalias y documentar las actuaciones que correspondan.

Los correos, mensajes, chats, comunicaciones verbales o escritas, reportes o cualquier medio a través del cual se ponga en conocimiento una situación podrán servir como evidencia de conocimiento institucional, sin perjuicio de su valoración dentro del trámite correspondiente.

ARTÍCULO 17. SANCIONES Y CONSECUENCIAS. Las conductas de acoso sexual comprobadas podrán dar lugar a las sanciones estatutarias, disciplinarias, laborales, contractuales, administrativas o legales que correspondan, de acuerdo con la calidad de la persona responsable, la gravedad de los hechos, la reincidencia, el daño causado, la posición de poder, la afectación a la víctima y las pruebas recaudadas.

Entre las sanciones internas aplicables a asociados, conforme a estatutos y reglamentos, podrán encontrarse llamado de atención, suspensión de derechos, pérdida de beneficios y exclusión de la Cooperativa, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, laborales o civiles a que haya lugar.

PARÁGRAFO. Cuando la persona responsable sea directivo, miembro del Consejo de Administración, integrante de la Junta de Vigilancia, miembro del Comité de Apelaciones, Gerencia, empleado, contratista o persona con funciones de dirección, confianza, supervisión o representación institucional, la conducta será valorada con especial rigurosidad por el deber reforzado de respeto, prevención y protección que le asiste. En todo caso, la imposición de



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo "Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

sanciones deberá respetar el debido proceso, la competencia estatutaria, la proporcionalidad y la decisión motivada.

ARTÍCULO 18. ARTICULACIÓN CON AUTORIDADES Y RUTAS EXTERNAS. El trámite interno no sustituye la denuncia ni las acciones ante autoridades competentes. La persona afectada podrá acudir a la Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo, Inspección de Trabajo, autoridades de salud, Policía Nacional, Comisaría de Familia, Personería, Defensoría del Pueblo, Procuraduría o cualquier otra autoridad competente, según la naturaleza de los hechos.

COEMASED BOYACÁ podrá orientar a la persona afectada sobre las rutas externas y, cuando los hechos puedan constituir delito o exista riesgo para la vida, integridad o seguridad de una persona, podrá poner en conocimiento de las autoridades competentes la situación, respetando los principios de confidencialidad, protección, no revictimización y debido proceso.

ARTÍCULO 19. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier represalia directa o indirecta contra quien denuncie, acompañe, declare, aporte pruebas, active la ruta, participe en la investigación o colabore con el esclarecimiento de los hechos. Se consideran represalias, entre otras, amenazas, presiones, despidos, desmejoras, exclusiones, traslados injustificados, aislamiento, humillaciones, bloqueo de beneficios, estigmatización, comentarios, difusión de información reservada o cualquier trato adverso derivado de la denuncia o participación en el proceso.

ARTÍCULO 20. REGISTRO, CONFIDENCIALIDAD Y CUSTODIA DEL EXPEDIENTE. Todo caso activado en virtud del presente protocolo deberá contar con registro confidencial, expediente reservado y custodia documental segura. El acceso a la información estará limitado a las personas estrictamente necesarias para el trámite, decisión, seguimiento o cumplimiento de obligaciones legales.

La divulgación de información solo procederá cuando sea necesaria para el desarrollo del procedimiento, la protección de las partes, el cumplimiento de un requerimiento legal o la defensa institucional, siempre respetando la reserva, intimidad, buen nombre y debido proceso.

ARTÍCULO 21. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COEMASED BOYACÁ realizará seguimiento a los casos, a las medidas de protección, a la efectividad de la ruta y a la implementación del protocolo. La evaluación se realizará de manera periódica, con información anonimizada y sin revelar datos personales ni detalles que permitan identificar a las partes, salvo requerimiento legal.

ARTÍCULO 22. DIVULGACIÓN. El presente acuerdo será socializado a asociados, directivos, empleados, contratistas y demás personas vinculadas con la Cooperativa. Deberá estar disponible en medios físicos y digitales, se mantendrá visible la cartelera o ruta de atención con los canales oficiales de denuncia.

ARTÍCULO 23. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga o modifica las disposiciones internas que le sean contrarias. La Cooperativa podrá actualizarlo cuando existan cambios normativos, estatutarios, jurisprudenciales, administrativos o necesidades institucionales que así lo ameriten.



Cooperativa de Empleados Administrativos del Sector Educativo

"Coemased Boyacá"

Personería Jurídica: Res. 0737 de 1988 - Nit. 800.035.172-1

ANEXO 1. RUTA RESUMIDA DE ATENCIÓN

Etapas	Actuación principal	Responsables / garantías
1. Denuncia	Presentación por correo, Gerencia, Junta de Vigilancia o SG-SST.	Confidencialidad, no represalias y ruta alterna si hay conflicto de interés.
2. Registro	Registro reservado dentro de las 24 horas siguientes.	Oficina Jurídica, Gerencia o SG-SST, salvo impedimento.
3. Protección	Separación, restricción de contacto, ajustes y acompañamiento.	Medidas preventivas; no sanción ni prejuzgamiento.
4. Investigación	Auto de apertura, pliego de cargos, descargos y pruebas.	Debido proceso, no confrontación innecesaria e imparcialidad.
5. Decisión	Decisión motivada de primera instancia por órgano competente.	Junta de Vigilancia, cuando corresponda, sin participación de impedidos.
6. Recursos	Apelación según estatutos.	Consejo de administración y/o Comité de Apelaciones como órgano de cierre cuando proceda.
7. Cierre	Comunicación, archivo reservado y seguimiento.	SG-SST apoya seguimiento preventivo y psicosocial.

Se firma en Tunja, Boyacá, a los 28 días del mes de mayo de 2026.

ROSA NATALIA CASTAÑEDA FRANCO

Gerente

GLADYS ADRIANA MORENO CAMARGO

Representante Comité de Apelaciones

DIANA MARCELA FLOREZ BARON

Representante Consejo de Administración

LUCILA ORJUELA AVENDAÑO

Representante Junta de Vigilancia