

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para prevenir, identificar, atender, investigar y gestionar de manera oportuna las situaciones de acoso sexual que puedan presentarse en SUPERAGRO S.A.S., promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte la dignidad, integridad o derechos de las personas, garantizando el cumplimiento de la normatividad legal vigente y el respeto por los derechos humanos.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores de SUPERAGRO S.A.S., independientemente de su modalidad de contratación, nivel jerárquico o lugar de prestación del servicio. Asimismo, comprende a aprendices, practicantes, contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes, visitantes y cualquier otra persona que mantenga una relación laboral, contractual o comercial con la empresa, cuando las conductas ocurran durante el desarrollo de actividades relacionadas con la organización, dentro o fuera de sus instalaciones, incluyendo reuniones, capacitaciones, eventos corporativos, desplazamientos laborales y el uso de medios físicos o digitales de comunicación asociados a la actividad laboral.

3. DEFINICIONES

- **¹Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad de una persona en el entorno laboral, generando intimidación, hostilidad o humillación.
- **Denuncia:** Comunicación formal realizada por una persona que informa sobre la presunta ocurrencia de hechos de acoso sexual dentro del entorno laboral, con el fin de que sean investigados y atendidos.
- **Dignidad humana:** Principio fundamental que reconoce el valor inherente de toda persona, garantizando su respeto, integridad y condiciones laborales libres de violencia o discriminación.
- **²Entorno laboral:** Conjunto de condiciones, espacios físicos, virtuales y sociales donde se desarrollan las actividades laborales de los trabajadores y demás partes interesadas vinculadas a la organización.
- **Prevención:** Conjunto de acciones orientadas a evitar la ocurrencia de situaciones de acoso sexual mediante la sensibilización, formación, control y promoción de una cultura organizacional respetuosa.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

² https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/saxafiuhsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	2 de 7

4. DESCRIPCIÓN Y RESPONSABILIDADES DE ROLES Y PROCESOS.

ROLES:

GESTIÓN GERENCIAL

- Liderar el compromiso institucional con la prevención del acoso sexual, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad humana y las cero tolerancias frente a cualquier conducta de acoso sexual.

DIRECCIONES Y JEFATURAS

- Promover el cumplimiento de la Política de Prevención del Acoso Sexual en las áreas bajo su responsabilidad, fomentando ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso sexual.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- Promover el cumplimiento de la Política de Prevención del Acoso Sexual en las áreas bajo su responsabilidad, fomentando ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso sexual.

JEFE DE SSTA – PESV

- Promover el cumplimiento de la Política de Prevención del Acoso Sexual en las áreas bajo su responsabilidad, fomentando ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso sexual.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Promover el cumplimiento de la Política de Prevención del Acoso Sexual en las áreas bajo su responsabilidad, fomentando ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso sexual.

COLABORADORES

- Contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral seguro y respetuoso, actuando con integridad y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la presente política.

RESPONSABILIDADES DE LOS PROCESOS:

Es responsabilidad de todos los procesos de la organización dar estricto cumplimiento de los lineamientos y directrices definidas en la presente política.

PROCESO GESTIÓN GERENCIAL:

- Aprobar y respaldar la Política de Prevención del Acoso Sexual como parte del compromiso organizacional con el bienestar y la protección de todas las personas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	3 de 7

- Garantizar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación y mantenimiento de la presente política.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad humana y la no tolerancia frente al acoso sexual.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de la política y apoyar las acciones de mejora cuando sean requeridas.

PROCESO DE DIRECCIONES Y JEFATURAS:

- Velar por el cumplimiento de la política dentro de sus equipos de trabajo.
- Promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso sexual.
- Identificar y reportar oportunamente las situaciones que puedan constituir presunto acoso sexual a las instancias definidas por la organización.
- Garantizar el respeto, la confidencialidad y la no represalia hacia las personas que informen situaciones de presunto acoso sexual.

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO:

- Liderar la implementación, divulgación, seguimiento y actualización de la presente política.
- Coordinar las actividades de capacitación y sensibilización para la prevención del acoso sexual.
- Recibir, orientar y gestionar las situaciones reportadas, conforme al procedimiento interno y la legislación vigente.
- Realizar seguimiento a las acciones preventivas y correctivas derivadas de los casos atendidos.

PROCESO GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, AMBIENTAL - PESV:

- Integrar la prevención del acoso sexual dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Promover acciones para la identificación, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso sexual.
- Realizar seguimiento a las medidas preventivas relacionadas con el bienestar psicosocial de los colaboradores.
- Apoyar técnicamente las actividades de promoción y prevención desarrolladas por la organización.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente.
- Promover mecanismos de prevención, conciliación y mejoramiento de la convivencia laboral.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y el debido proceso durante la atención de los casos.
- Formular recomendaciones orientadas a fortalecer el ambiente laboral y prevenir la ocurrencia de conductas de acoso.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	4 de 7

PROCESO COLABORADORES:

- Conocer y cumplir la presente Política de Prevención del Acoso Sexual.
- Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad, la igualdad y la no discriminación.
- Abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual.
- Reportar oportunamente las situaciones de presunto acoso sexual mediante los canales establecidos por la organización.
- Participar en las actividades de capacitación, sensibilización y promoción de ambientes laborales seguros y libres de violencia.

5. DESARROLLO DE POLÍTICA

La presente política establece los lineamientos generales para la prevención, identificación, intervención y seguimiento de situaciones relacionadas con el acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo digno, respetuoso y libre de cualquier forma de maltrato, persecución, discriminación o entorpecimiento laboral.

La organización se compromete a fomentar una cultura basada en el respeto mutuo, la comunicación asertiva y la convivencia armónica entre todos los trabajadores, independientemente de su cargo o nivel jerárquico.

Para el desarrollo de esta política, se establecen las siguientes acciones:

- Promover la sensibilización y capacitación de los trabajadores frente a la prevención del acoso laboral.
- Disponer de canales confidenciales y accesibles para la recepción de quejas o denuncias.
- Garantizar la investigación oportuna, objetiva y confidencial de los casos reportados.
- Adoptar medidas correctivas y preventivas frente a las situaciones identificadas.
- Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral como instancia de mediación y resolución de conflictos.
- Realizar seguimiento a los casos y a la efectividad de las acciones implementadas.

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices y demás partes interesadas vinculadas a la organización.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	5 de 7

5.1. POLITICA DE ALCANCE GENERAL:

SUPERAGRO S.A.S. establece la presente política con el propósito de promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y digno, libre de cualquier forma de acoso sexual, garantizando la protección de la integridad, la dignidad y los derechos de todas las personas vinculadas a la organización.

Esta política tiene como finalidad prevenir, identificar, intervenir y realizar seguimiento a cualquier situación relacionada con acoso sexual en el entorno laboral, asegurando el respeto por la dignidad humana y el cumplimiento de la normatividad vigente.

El alcance de esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, visitantes y demás partes interesadas que tengan relación directa o indirecta con la organización.

5.2. POLÍTICAS DE ALCANCE ESPECIFICO:

Las políticas de alcance específico desarrollan las acciones necesarias para la implementación efectiva de la política general de prevención y atención del acoso sexual, así:

- Implementar estrategias de prevención del acoso sexual mediante campañas de sensibilización, formación y comunicación interna.
- Establecer canales de denuncia confidenciales, seguros y accesibles para la recepción de reportes relacionados con acoso sexual.
- Garantizar la atención oportuna, imparcial, objetiva y confidencial de todos los casos reportados.
- Activar las instancias internas competentes para la gestión de los casos, asegurando el debido proceso y la protección de la persona afectada.
- Adoptar medidas de protección, correctivas y preventivas frente a las situaciones identificadas.
- Realizar seguimiento a los casos reportados y a la efectividad de las acciones implementadas.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la cero tolerancia frente al acoso sexual.

6. CONTROLES

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
1	Socialización de la política de prevención de acoso sexual a todos los trabajadores	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual, inducción de SSTA y cuando se realicen actualizaciones	Registro de asistencia y evidencia de socialización Plan de formación

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	6 de 7

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
2	Capacitación en prevención del acoso sexual y convivencia laboral	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual	Registro de asistencia y evidencia de socialización Plan de formación
3	Habilitación y difusión de canales de denuncia confidenciales	Jefe de SSTA-PESV	Permanente	Registro de correos, comunicados vía WhatsApp
4	Recepción y registro de denuncias relacionadas con acoso sexual	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Cuando se presente el caso	Registro de recepción de PQRSF o denuncias
5	Evaluación y análisis de casos reportados	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Cuando se presente el caso	Acta de reuniones y seguimiento del caso
6	Implementación de medidas de protección a la víctima	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual o cuando aplique	Plan de acción y registro de implementación
7	Seguimiento a los casos y verificación de acciones implementadas	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Mensual hasta cierre del caso	Actas de seguimiento y cierre del caso
8	Evaluación de efectividad de la política y acciones implementadas	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Anual	Informe de seguimiento y evaluación de la política

7. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Para la elaboración e implementación de la presente política se tienen como referencia los siguientes documentos normativos y organizacionales:

- Constitución Política de Colombia (artículos relacionados con la dignidad humana, igualdad y no discriminación).
- Ley 1010 de 2006 – Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Código	POGSSTA-05 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA- PESV	Página	7 de 7

laboral (como marco general de convivencia laboral).

- Ley 1257 de 2008 – Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Resolución 652 de 2012 – Comité de Convivencia Laboral.
- Resolución 1356 de 2012 – Modificación de la Resolución 652 de 2012.
- Lineamientos internos de SUPERAGRO S.A.S. en materia de convivencia laboral, ética y conducta organizacional.