POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

COOTRANSA PIONEROS EN EL TRANSPORTE Y EN EL PROGRESO DE SABANALARGA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CODIGO: SIG-POL-04
		VERSIÓN: 04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 14-08-2026
		PÁGINA 1 DE 3

CONTROL DE CAMBIOS				
CODIGO	***VERSION***	***FECHA***	***APROBO***	***DESCRIPCION DEL CAMBIO***
SIG-POL-04	1	02/12/2023	GERENTE	EMISION DEL DOCUMENTO
SIG-POL-04	2	07/01/2025	GERENTE	REVISION Y AJUSTE EN NUEVA CIRCULAR EQUIDAD GENERO
SIG-POL-04	3	09/12/2025	GERENTE	REVISIÓN Y AJUSTE EN NUEVA NORMATIVIDAD MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
SIG-POL-04	04	14/08/2026	GERENTE	REVISION Y AJUSTE EN NUEVA NORMATIVIDAD "Actualización y modificación de la denominación y el contenido de la política para incluir de forma expresa la discriminación, de conformidad con los lineamientos normativos vigentes ".

ELABORO: **LAURA LOPEZ** SIG/RRHH	REVISO: **OLINDA SARMIENTO** JEFE SIG/LIDER SIG	APROBO: **JHONNY BELTRÁN** GERENTE

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. OBJETIVO

Establecer el compromiso institucional de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SABANALARGA (COOTRANSA)** para prevenir, identificar, atender, investigar y sancionar el acoso laboral, la violencia en el trabajo, la violencia basada en género y cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y operacional, involucrando a trabajadores, directivos, asociados, contratistas, proveedores y comunidad, promoviendo relaciones laborales sanas, respetuosas, dignas e inclusivas.

2. ENFOQUES

• **Derechos humanos y dignidad:** Respeto integral de la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas.

• **Prevención:** Identificación e intervención oportuna de factores de riesgo y conductas inaceptables.

• **Género, diferencial e interseccional:** Reconocimiento de condiciones particulares que puedan generar desigualdad o mayor vulnerabilidad.

• **Igualdad y no discriminación:** Garantía absoluta de trato justo, equitativo y respetuoso sin discriminación.

• **Confidencialidad y no represalias:** Protección rigurosa de la información y de las personas que reporten o participen en un caso.

• **Debido proceso:** Atención objetiva, imparcial, oportuna y respetuosa de los derechos de las partes.

3. DEFINICIONES

• **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006).

• **Violencia en el mundo del trabajo:** Comportamientos o amenazas de comportamientos inaceptables que causen o puedan causar daño físico, psicológico o económico en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT).

• **Violencia basada en género:** Conducta de violencia, acoso o discriminación relacionada con identidad de género, expresión de género, violencias contra las mujeres, edad, discapacidad, religión, raza, opinión política o estatus social.

• **Discriminación:** Trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia injustificada que afecte la igualdad, dignidad, oportunidades o derechos de una persona.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica a trabajadores, directivos, asociados, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores, clientes, comunidad y usuarios, independientemente de su modalidad de vinculación. Comprende sedes, instalaciones, vehículos de la flota, terminales de ruta, desplazamientos, actividades institucionales y comunicaciones físicas o digitales relacionadas con el trabajo.

5. COMPROMISOS DE COOTRANSA

• Prevenir y rechazar toda forma de acoso laboral, violencia en el trabajo, violencia basada en género y discriminación.

• Implementar mecanismos confidenciales, accesibles y oportunos para la recepción y atención de situaciones reportadas.

• Adoptar medidas de prevención, protección, atención, seguimiento y no repetición.

• Capacitar y sensibilizar al personal sobre respeto, igualdad, convivencia y prevención de estas conductas.

• Integrar esta gestión con el SG-SST, el riesgo psicosocial y los mecanismos de convivencia laboral.

• **Exclusión de Conciliación:** Atender el acoso laboral, la violencia en el trabajo y la violencia basada en género mediante el procedimiento y la ruta definida por COOTRANSA y la normativa aplicable; estas conductas graves no corresponden al trámite conciliatorio ordinario del Comité de Convivencia Laboral.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE

• Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 1, 13, 25 y 53.

• Código Sustantivo del Trabajo y normas reglamentarias.

• Ley 1010 de 2006 (Prevención, corrección y sanción del acoso laboral).

• Ley 1257 de 2008 (Prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres).

• Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015 (Medidas contra actos de discriminación).

• Ley 2365 de 2024 (Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral).

• Ley 2466 de 2025 (Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo).

• Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

• Decreto 1040 de 2026 (Reglamenta disposiciones en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral y adiciona el Decreto 1072 de 2015).

• Resolución 2646 de 2008 (Factores de riesgo psicosocial) y Resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos SG-SST).

• Resolución 3461 de 2025 (Comité de Convivencia Laboral y medidas preventivas y correctivas).

• Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

7. RESPONSABILIDADES

• **Gerencia General:** Aprobar, promover y garantizar los recursos para implementar la política.

• **Recursos Humanos / Gestión Humana:** Divulgar, orientar y activar las rutas internas de atención con las áreas competentes.

• **Sistema Integrado de Gestión / SG-SST:** Integrar la prevención y seguimiento en el sistema de gestión y riesgo psicosocial.

• **Comité de Convivencia Laboral:** Actuar dentro de sus competencias legales para la prevención y atención del acoso laboral, remitiendo las conductas graves o de violencia basada en género según la ruta institucional que excluye la conciliación por este Comité.

• **Trabajadores y partes interesadas:** Respetar la política, abstenerse de conductas prohibidas y reportar oportunamente situaciones de riesgo o vulneración.

8. PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO

COOTRANSA declara **tolerancia cero** frente al acoso laboral, la violencia en el trabajo, la violencia basada en género y la discriminación. Ninguna persona podrá ser objeto de represalias por reportar de buena fe una situación o participar en su atención.

9. VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente política rige a partir de su aprobación y será revisada cuando se presenten cambios legales, organizacionales o del Sistema Integrado de Gestión que lo requieran.



Sabanalarga, agosto 14/-2026

JHONY BELTRÁN
GERENTE