POLÍTICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

COOTRANSA PIONEROS EN EL TRANSPORTE Y EN EL PROGRESO DE SABANALARGA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CODIGO: SIG-POL-11
		VERSIÓN: 01
	POLÍTICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN	FECHA: 14-08-2026
		PÁGINA 1 DE 3

CONTROL DE CAMBIOS				
CODIGO	***VERSION***	***FECHA***	***APROBO***	***DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO***
SIG-POL-11	1	14-08-2026	GERENTE	EMISIÓN DEL DOCUMENTO "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 (Ley 2365 de 2024 y directrices del Ministerio del Trabajo), ampliando el alcance de la prevención hacia el acoso sexual, la violencia basada en género (VBG) y toda forma de discriminación en el ámbito laboral.

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

POLÍTICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

1. OBJETIVO

Establecer el compromiso institucional de la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SABANALARGA (COOTRANSA) para prevenir, identificar, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia basada en género (VBG) y cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y de prestación de servicios de transporte, garantizando entornos de trabajo y de operación seguros, respetuosos, dignos, inclusivos y libres de violencia.

2. ENFOQUES

- **Derechos humanos y dignidad:** Respeto integral de la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la Cooperativa.
- **Prevención:** Identificación oportuna e intervención temprana de los factores de riesgo psicosocial y conductas inaceptables.
- **Género, diferencial e interseccional:** Reconocimiento de las condiciones particulares, asimetrías o situaciones de vulnerabilidad que puedan exacerbar el riesgo de discriminación o violencia.
- **Igualdad y no discriminación:** Garantía absoluta de un trato equitativo, justo y sin distingos de sexo, género, raza, religión, opinión o condición.
- **Confidencialidad y no represalias:** Protección rigurosa de la identidad, de la información sensible y garantía de inmunidad ante represalias para quienes reporten o participen en las investigaciones.
- **Debido proceso:** Atención objetiva, imparcial, respetuosa de las garantías procesales y oportuna ante cualquier presunta vulneración.

3. DEFINICIONES

- **Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza o connotación sexual, física, verbal o no verbal, no consentida, que afecta la dignidad y las condiciones de trabajo de una persona en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024).
- **Violencia basada en género (VBG):** Cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico, por razones de género, identidad o expresión.
- **Discriminación:** Trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia injustificada que anule o refrane el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y laborales en igualdad de condiciones.
- **Acoso laboral:** Toda 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 del mismo (Ley 1010 de 2006).
- **Violencia en el mundo del trabajo:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de estos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico (Convenio 190 de la OIT).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política aplica de manera estricta a trabajadores, directivos, asociados, conductores, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores, usuarios y demás grupos de interés que participen o interactúen en el contexto laboral y operacional de COOTRANSA. Su cobertura comprende las sedes administrativas, instalaciones operativas, vehículos de la flota social, terminales de ruta, desplazamientos, actividades institucionales y cualquier comunicación física o digital relacionada con las funciones propias de la Cooperativa.

POLÍTICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

5. COMPROMISOS DE COOTRANSA

- Declarar tolerancia cero frente al acoso sexual, la violencia basada en género, el acoso laboral y cualquier forma de discriminación.
- Implementar canales y mecanismos seguros, accesibles y estrictamente confidenciales para la recepción, trámite y seguimiento de denuncias.
- Adoptar de manera inmediata medidas de prevención, protección integral, atención médica/psicológica de primera línea y seguimiento para evitar la repetición.
- Desarrollar programas continuos de capacitación, sensibilización y formación dirigidos al personal administrativo, operativo y de conducción sobre convivencia pacífica, igualdad y prevención de violencias.
- Articular la gestión de esta política con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la evaluación de riesgos psicosociales y los protocolos del Comité de Convivencia Laboral.
- **Exclusión de Conciliación:** Conforme a la normatividad vigente, los presuntos casos de acoso sexual y violencia basada en género no serán sometidos a procesos conciliatorios dentro del Comité de Convivencia Laboral; estos seguirán una ruta institucional especializada y de estricta reserva.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE

- Constitución Política de Colombia de 1991 (Artículos 1, 13, 25 y 53).
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006 (Prevención, corrección y sanción del acoso laboral).
- Ley 1257 de 2008 (Sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres).
- Ley 1482 de 2011 y Ley 1752 de 2015 (Sanción a actos de discriminación).
- Ley 2365 de 2024 (Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo).
- 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, adicionando el Decreto 1072 de 2015).
- Resolución 2646 de 2008 y Resolución 0312 de 2019 (Factores de riesgo psicosocial y Estándares Mínimos SG-SST).
- Resolución 3461 de 2025 (Comité de Convivencia Laboral y medidas preventivas).
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

7. RESPONSABILIDADES

- **Gerencia General:** Aprobar, impulsar y garantizar los recursos financieros, logísticos y humanos necesarios para la aplicación efectiva de la política.
- **Gestión Humana / Recursos Humanos:** Divulgación de la directriz, orientación a los colaboradores y activación oportuna de las rutas de atención.
- **Sistema Integrado de Gestión / SG-SST:** Incorporar la prevención de estas conductas dentro de la matriz de riesgos y los programas de vigilancia epidemiológica psicosocial.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Tramitar los casos de su competencia legal bajo los principios de confidencialidad e imparcialidad, remitiendo de inmediato a la Gerencia o instancia jurídica los casos de acoso sexual o VBG que escapan de su facultad conciliatoria.
- **Trabajadores, Conductores y Asociados:** Cumplir estrictamente con esta política, mantener relaciones basadas en el respeto mutuo, abstenerse de incurrir en conductas prohibidas y reportar cualquier caso sospechoso o real.

POLÍTICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

8. VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente política entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Gerencia General de COOTRANSA y será objeto de revisión periódica o ante modificaciones normativas sustanciales que lo exijan.

Sabanalarga, agosto 14/-2026



JHONY BELTRÁN
GERENTE