

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	 
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	

La **COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA**, en su compromiso de generar trabajo en condiciones dignas y justas, respeto por la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados y demás partes interesadas, independientemente de su forma de contratación o vinculación y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, se compromete a definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas conductas constitutivas de Acoso Laboral y Sexual, así como aquellas que atente contra la violencia de genero e interseccionalidad.

Razón por la cual constituirá mecanismos de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ e interseccionalidad en el ámbito laboral; a través del establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio, psicosocial, jurídico y efectivo para superar las situaciones que ocurran dentro de la empresa.

## I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA



Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, La **COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA**, busca establecer el proceso para atender y resolver las denuncias sobre acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo.

Con la promulgación de esta Política, la empresa se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá la identidad de las personas involucradas y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, entre otras establecida en la ley 2365 de 2024 y demás jurisprudencia correspondiente.

El acoso, puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género. En La **COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA**, rechazamos el acoso laboral, sexual, en todas su modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

## II. ALCANCE

La presente política, se encuentra dirigida a todos los colaboradores de La **COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA**, que intervienen en el proceso operativo y administrativo, dentro de los distintos niveles jerárquicos, entendiéndose incluidas todas las áreas, dependencias, además de las partes interesadas que intervengan directamente en los procesos laborales independientemente de la forma de contratación e incluso sus contratistas, aliados y proveedores, como quiera que, en mayor o en menor proporción hacen parte del proceso empresarial y la consecución de los objetivos corporativos.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	

### III. DEFINICIONES

**POLÍTICA:** Conjunto de normas orientadas a regular, facilitar o detallar una instrucción precisa dada por el área de Gerencia.

**ACOSO LABORAL:** Es toda aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un o una trabajadora por parte de un o una empleadora, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un o una compañera de trabajo o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conductas tales como:




- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- La imposición de tareas desproporcionadas y que no hacen parte de las obligaciones laborales estipuladas en su contrato.
- El trato discriminatorio por razón de etnia o raza, género, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad.
- Acciones que obstaculicen el cumplimiento o el retraso de su labor.
- Asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección

**CERO TOLERANCIA:** no son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.

**CENTRALIDAD DE LA VÍCTIMA:** la gestión de los casos y denuncias de acoso sexual en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.

**NO REPETICIÓN:** la empresa se compromete a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.

**NO RETALIACIÓN:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en la empresa. En ese sentido, el área de talento humano

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	 
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	

definirá los mecanismos de protección para la persona denunciante mientras dure la investigación cuando, a su juicio, existan elementos que den lugar a la apertura de ésta.

**INTERSECCIONALIDAD:** reconoce que a los seres humanos nos atraviesan múltiples variables de identidad, tales como, género, pertenencia étnica, discapacidad, nivel socioeconómico o educativo, que se superponen entre sí y que, en determinados contextos, incrementan las vulnerabilidades y la desigualdad.

**ACOSO SEXUAL:** En COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA, están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiestan a través de:

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe. Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.




**CONDUCTA DE CONNOTACIÓN O NATURALEZA SEXUAL:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

**CONDUCTA DE CONNOTACIÓN O NATURALEZA SEXISTA O DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

**CONFIDENCIALIDAD:** Quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.

**MANIFESTACIONES:** El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	 
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	



- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

**COLABORADOR:** Contratistas y trabajadores de La **COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA**

#### IV. LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006.
- Resolución 2764 de 2022
- Resolución 3461 del 2025
- Decreto único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015.
- Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.
- Ley 2365 de 2024.
- Las demás vigentes que regulen la materia.

#### V. PROCEDIMIENTO

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	

El procedimiento interno de investigación que activa, la Empresa en respuesta a una denuncia sobre acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante;

**1) DENUNCIA:** El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero. La denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso. Quien realice la denuncia deberá describir o comunicar, los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso, laboral y contra la violencia de genero e interseccional en el trabajo, a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral.
- Dirección de talento humano.
- Al jefe inmediato o coordinador de área.

**2) INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**



El proceso de investigación de los casos de hostigamiento, acoso laboral y contra la violencia en el trabajo, estarán a cargo del área de Talento Humano de la empresa, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

Adicional los casos de acoso sexual serán reportados al área de talento humano y luego se brindará la información para la activación de los protocolos penales establecidos por la ley por parte de la persona afectada.

**3) ETAPAS Y PLAZOS:** Recibida la denuncia, esta deberá ser trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a talento Humano, y posteriormente, esta área tendrá un plazo de un (1) día hábil, para trasladar la queja a la persona denunciada otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule su versión libre. Adicionalmente si hubiere lugar a ellas, el área encargada, debe poner a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.

Posteriormente, el área de talento Humano tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual o laboral, y presentar al denunciante la propuesta de la apertura de un proceso disciplinario o de archivamiento.

**4) CIERRE DEL PROCESO:** De declararse fundada la denuncia, talento Humano comunicará la decisión a las partes informando la apertura de un proceso disciplinario que se elevará al trabajador/a/e denunciado/a/e utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> SGI-HSE-POL-05	
		<b>Versión:</b> 03	
		<b>Fecha:</b> 01/10/2025	

- 5) **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

## VI. ESTRATEGIA DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN:



Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

- Establecimiento de medidas de protección: una vez recibida la denuncia, el área de talento Humano, de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas.

Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya. Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse:

1. Fuero temporal al denunciante y/o a la víctima, es decir, limitación temporal de dar por terminado su contrato de trabajo.
2. Reubicación, reasignación de labores o trabajo remoto para la posible víctima.
3. Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
4. Absoluta confidencialidad sobre los hechos de la denuncia, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la presunta persona agresora. o Cualquier otra que el área de Talento Humano estime pertinente y necesaria.
5. Atención a la posible víctima: En forma inmediata la Compañía se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima. Entre otras acciones, la empresa debería: Ofrecer medidas de contención emocional para la persona denunciante.
6. Ofrecer asesoría psicológica a las personas involucradas.
7. Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante.

Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas: en caso de que, con base en el análisis de la denuncia, el área de Talento humano pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, la denuncia se tramitará de acuerdo a la ruta jurídica y se pondrá en conocimiento de las autoridades cuando

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL</b> <b>ACOSO LABORAL, SEXUAL</b> <b>Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO E</b> <b>INTERSECCIONALIDAD EN EL TRABAJO</b>	CÓDIGO: SGI-HSE-POL-05	
		Versión:03	
		Fecha:01/10/2025	

haya lugar, considerando en todo caso la voluntad de la víctima. Conocimiento preferente por parte del área de Talento Humano conocerá de manera preferente los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con los enfoques definidos en la política y en concordancia con la normatividad vigente, excepto cuando la regulación local aplicable establezca la necesidad de contar con un órgano o instancia diferente.

## VII. CANALES DE COMUNICACIÓN Y OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

La Cooperativa Tolimense de transportadores Expreso Ibagué LTDA., pone a disposición de los trabajadores y contratistas, los distintos canales de comunicación, tales como; correos electrónicos oficiales y demás, para que estos puedan informar suficientemente a la compañía lo respectivo, así como, puedan resolver sus inquietudes respecto del contenido de la presente política.

En estos términos se deja plasmada la política de relacionamiento interpersonal de carácter sentimental dentro de la jornada laboral la cual será de obligatorio cumplimiento a partir de su publicación y socialización.

Si bien las denuncias por los comportamientos aquí reseñados pueden ser comunicadas a través de cualquiera de los canales oficiales, se plasma dentro de la presente política el siguiente canal de comunicación: [talentohumano.expresoibague@gmail.com](mailto:talentohumano.expresoibague@gmail.com)

## VII. INTERVENCIÓN CON AYUDA DE UNA ORGANIZACIÓN O ESPECIALISTA EXTERNOS

Cuando ocurren más de tres casos, de manera recurrente en un corto período de tiempo, la empresa puede solicitar el apoyo de una organización externa, pública o privada, nacional o internacional, para la mediación y la implementación de un plan de intervención, así como la atención generalizada en función de prevenir y abordar el acoso laboral o sexual. Igualmente, la Empresa puede prever el acompañamiento psicológico para los trabajadores afectados por medio de la ARL.

Esta política aplica a todas las sedes de la empresa a nivel nacional, será publicada y difundida a todo el personal para obtener así su cooperación y participación.

  
**CESAR AUGUSTO MARTINEZ RIAÑO**

Gerente

01 de Octubre de 2025