	<b>Política de convivencia y prevención del acoso laboral y acoso sexual</b>	<b>Versión:</b>	<b>V.7</b>
		<b>Modificación:</b>	<b>25/02/2025</b>
		<b>Código:</b>	<b>PO-GER-005</b>
<b>Gerencial</b>		<b>página 1 de 2</b>	

La organización es consciente de la importancia de garantizar ambientes laborales armoniosos que favorezcan la dignidad humana, la salud mental, igualdad, una vida libre de violaciones y el respeto por los derechos fundamentales de sus trabajadores, desarrolla acciones enfocadas en fomentar una cultura organizacional basada en la convivencia sana, la equidad y el trabajo en equipo. Se promueve el respeto mutuo entre compañeros y superiores, protegiendo la intimidad, la honra, la libertad de expresión y creencias, y garantizando condiciones laborales dignas y justas.

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012, Ley 2365 del 2024 y la Resolución 2404 de 2019, La organización se compromete a prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y acoso sexual, garantizando el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad. Cada uno de ellos debe colaborar activamente en la implementación y cumplimiento del plan de prevención contra el acoso laboral y acoso sexual.

### **Medidas para la Prevención del Acoso Laboral**

#### **Formalización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral:**

Este comité tendrá un papel activo en la generación de estrategias de convivencia sana, en la identificación de factores de riesgo psicosocial y en la resolución de conflictos laborales.

Velará por el cumplimiento de protocolos que promuevan la armonía y el respeto en el ambiente de trabajo.

#### **Documentación e implementación del Manual de Convivencia Laboral:**

Se establecerán lineamientos claros sobre la prevención y gestión de casos de acoso laboral y acoso sexual.

#### **Responsabilidad de los líderes y directivos:**

Los responsables de los distintos procesos deben fomentar la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento, ya sea en la dirección de sus equipos de trabajo o en las relaciones entre colaboradores.

Deben promover una comunicación asertiva, basada en el respeto y la inclusión.

#### **Acciones de prevención y promoción de la sana convivencia:**

La empresa impulsará actividades y programas de bienestar encaminados a fortalecer un clima laboral positivo.


Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación y posibles sanciones, de acuerdo con la normatividad vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

Se garantizará la confidencialidad y el debido proceso en la atención de denuncias.

#### **Fomento de una cultura de no violencia:**

Se promoverá la resolución pacífica de conflictos y la mejora de relaciones interpersonales.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá la responsabilidad de gestionar casos de acoso laboral y acoso sexual con objetividad, confidencialidad y ética.

	<b>Política de convivencia y prevención del acoso laboral y acoso sexual</b>	<b>Versión:</b>	<b>V.7</b>
		<b>Modificación:</b>	<b>25/02/2025</b>
		<b>Código:</b>	<b>PO-GER-005</b>
<b>Gerencial</b>		<b>página 2 de 2</b>	

### Trámite oportuno de quejas y denuncias:

Se implementará un canal de comunicación seguro y accesible para la recepción de quejas y sugerencias sobre convivencia laboral.

Las denuncias serán analizadas y gestionadas según el procedimiento interno y la legislación vigente.

### Cero tolerancias al acoso laboral y acoso sexual:

La organización rechaza toda forma de acoso laboral y acoso sexual, sin importar quién sea la víctima o el agresor, ni su nivel jerárquico dentro de la organización.

### Sanción del incumplimiento:

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y podrá conllevar sanciones disciplinarias según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

### Revisión y actualización de la Política:

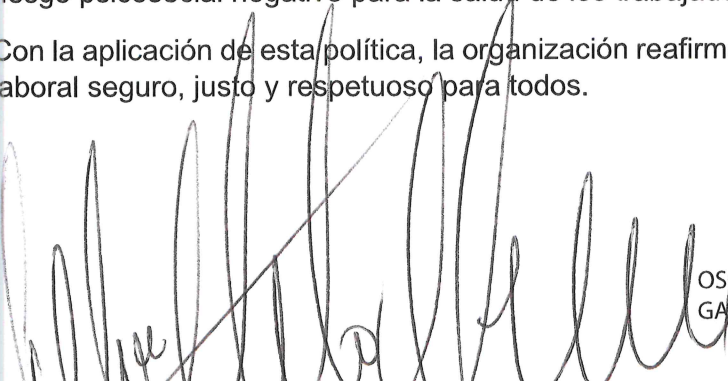
Esta política será revisada anualmente y ajustada de acuerdo con cambios normativos o nuevas disposiciones en materia laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

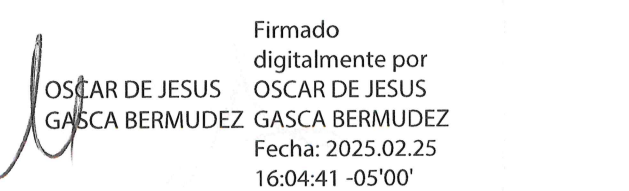
### Compromiso de los Trabajadores

Todos los trabajadores de la organización deben conocer y seguir los lineamientos del Manual de Convivencia Laboral y mantener relaciones basadas en el respeto, la dignidad y la integridad. Se prohíbe toda forma de discriminación por raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, agresión, hostigamiento, acoso sexual, intimidación o cualquier conducta que genere un riesgo psicosocial negativo para la salud de los trabajadores.

Con la aplicación de esta política, la organización reafirma su compromiso con la construcción de un ambiente laboral seguro, justo y respetuoso para todos.

Firmado  
digitalmente por  
OSCAR DE JESUS  
GASCA BERMUDEZ  
Fecha: 2025.02.25  
16:04:41 -05'00'

  
Carlos Alberto Herrera Tovar  
Representante legal  
LITECAR S.A.S - Trans Rubiales S.A.S -  
TurnPike S.A.S

  
Oscar De Jesús Gasca Bermúdez  
Representante Legal  
Transportes Humadea S.A.S

La organización hace referencia a las empresas Transportes Humadea, Líneas Técnicas de Cargamento-Litecar, Trans Rubiales y TurnPike.

Fecha de revisión: **25/02/2025**