

	Política de convivencia y prevención del acoso laboral y acoso sexual	Versión:	V.8
		Modificación:	23/02/2026
		Código:	PO-GER-005
		Gerencial	

La organización es consciente de la importancia de garantizar ambientes laborales armoniosos que promuevan la dignidad humana, la salud mental, la igualdad, una vida libre de violaciones y el respeto por los derechos fundamentales de sus trabajadores.

En consecuencia, desarrolla acciones orientadas a fomentar una cultura organizacional basada en la sana convivencia, la equidad, el respeto mutuo y el trabajo en equipo, protegiendo la intimidad, la honra, la libertad de expresión, las creencias y asegurando condiciones laborales dignas y justas.

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012, Resolución 2404 de 2019, Ley 2365 del 2024 y la Circular 0076 de 2025 la organización se compromete a prevenir, corregir y erradicar toda conducta constitutiva de acoso laboral y acoso sexual, garantizando el derecho de todos los trabajadores a recibir un trato digno y respetuoso.

Todos los trabajadores deberán colaborar activamente en la implementación y cumplimiento del plan de prevención del acoso laboral y acoso sexual.

Medidas para la Prevención del Acoso Laboral

Comité de Convivencia Laboral:

- Este comité tendrá un papel activo en la generación de estrategias de convivencia sana, la identificación de factores de riesgo psicosocial y en la resolución de conflictos laborales.
- Velará por el cumplimiento de protocolos que promuevan la armonía, el respeto y la confidencialidad.

Procedimiento de Convivencia Laboral:

Establece lineamientos claros sobre la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso laboral y acoso sexual.

Se anexa a esta política el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, en cumplimiento de la Circular 0076 de 2025, el cual define las rutas de denuncia, medidas de protección, cronograma de atención y responsabilidades institucionales.

Responsabilidad de los líderes y directivos:

- Los líderes y responsables de procesos deberán promover ambientes libres de hostigamiento, ya sea en la dirección de sus equipos de trabajo o en las relaciones entre colaboradores.
- Fomentaran la comunicación asertiva, el respeto, la inclusión y la equidad en sus equipos de trabajo.
- Actuarán oportunamente ante cualquier situación que pueda constituir acoso o conducta inapropiada.

Acciones de prevención y promoción de la sana convivencia:

- La organización desarrollará actividades de capacitación y programas de bienestar orientados 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.
- Se promoverá la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Trámite oportuno de quejas y denuncias:

- Se dispondrá de canales seguros, confiables y accesibles para la recepción de quejas relacionadas con acoso laboral y acoso sexual.

	Política de convivencia y prevención del acoso laboral y acoso sexual		Versión:	V.8
			Modificación:	23/02/2026
			Código:	PO-GER-005
	Gerencial			

- Las denuncias serán gestionadas **garantizando el debido proceso, la imparcialidad y la protección contra represalias.**

Las rutas de atención y medios habilitados serán comunicados oficialmente y garantizarán confidencialidad, protección a la víctima y no revictimización. Se podrá denunciar ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Gestión Humana o mediante canales internos autorizados.

Reporte ante autoridades:

Cuando se evidencie acoso sexual, la organización realizará el reporte correspondiente a la ARL y al Ministerio del Trabajo, conforme a la legislación vigente.

Cero tolerancias al acoso laboral y acoso sexual:

- La organización rechaza toda forma de acoso laboral y acoso sexual, **independientemente** del nivel jerárquico de las personas involucradas.

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.

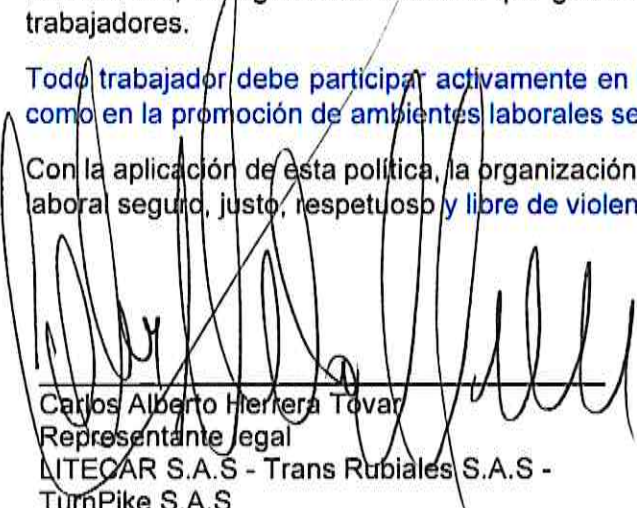
Compromiso de los Trabajadores

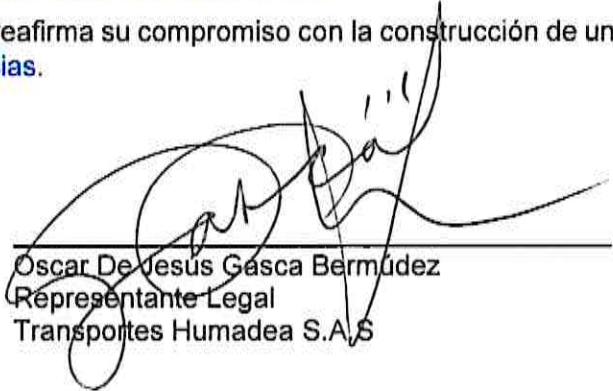
Todos los trabajadores de la organización deben conocer, **cumplir y promover** los lineamientos del Manual de Convivencia Laboral.

Se prohíbe **cualquier** forma de discriminación por **razones de** raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, **así como cualquier conducta de** agresión, intimidación, hostigamiento o acoso que genere riesgo psicosocial **o afecte la salud física o mental** de los trabajadores.

Todo trabajador debe participar activamente en las capacitaciones y campañas internas de prevención, así como en la **promoción de ambientes laborales seguros, justos y respetuosos.**

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


 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: **23/02/2026**