

## GG-PO-03 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

COOTRANSBOL LTDA, consciente de brindar ambientes laborales armoniosos, en beneficio de la dignidad individual, los derechos humanos y la salud mental de sus trabajadores y teniendo en cuenta la normatividad legal vigente por medio de la cual se previene, corrige y sanciona el acoso laboral en las relaciones del trabajo, gestiona acciones para promover el respeto y equidad en todos los niveles de la organización. Por ello se compromete gestionar las modalidades catalogadas como acoso (**Maltratado Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento laboral**) y garantizar:

- 1.- Fortalecer el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral por medio de capacitación, formación y manejo de la información con respecto a los casos que se pueden presentar referentes a lo anterior.
- 2.- Divulgar el procedimiento para el reporte de quejas de presunto acoso laboral y su manejo conciliatorio a su vez la política establece normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación, protocolos, guías, planes de acción, la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral entre otros, incorporando la **transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género**.
- 3.- Promover la capacitación sobre el respeto por los derechos humanos, la armonía, el buen trato entre trabajadores y superiores.
- 4.- Atender las quejas de presunto acoso laboral, siguiendo el conducto regular e identificando en su personal conductas como la disminución de la productividad de la empresa debido a: afectaciones del trabajo en equipo, desmotivación, deterioro de las relaciones laborales, estas situaciones pueden generar ausentismo, alta rotación de recursos humanos por problemas de acoso sexual
- 5.- Establecer las acciones correctivas y preventivas de las quejas y casos de acoso laboral, así como la implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores.
- 6.- Realizar seguimiento a los casos presentados de acoso laboral y Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

La Gerencia General se compromete a asignar los recursos necesarios para implementar la presente política y aplicar los procedimientos resolutivos de acciones que conlleven a acoso laboral.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente, al igual que estará disponible a todas las partes interesadas.

  
JOSE EULICES RAMOS RAMOS  
GERENTE

**GG-PO-03 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL****CONTROL DEL DOCUMENTO**

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1	Primera versión	05/08/2016
2	Modificación de contenido	17/02/2017
3	Modificación de contenido	15/02/2019
4	Modificación encabezado con la actualización del logo de la superintendencias de transportes	09/08/2019
5	Modificación del pie de página con información de la nueva sede.	12/05/2022
6	Modificación se compromete gestionar las modalidades catalogadas como acoso ( <b>Maltratado Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento laboral</b> ) y garantizar. La implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores.	22/11/2023
Elaboró: Erika Sofía Pérez M	Revisó: Erika Sofía Pérez M	Aprobó: José Eulices Ramos R
Cargo: Jefe HSEQ	Cargo: Jefe HSEQ	Cargo: Gerente General
Fecha: 22/11/2023	Fecha: 22/11/2023	Fecha: 22/11/2023