CORDITRANS
LOGISTICS
SEGURIDAD Y CALIDAD AL SERVICIO DE TODOS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

CORDITRANS reafirma su compromiso con la dignidad humana, el respeto, la igualdad y la sana convivencia, promoviendo ambientes de trabajo seguros, libres de violencia, discriminación y cualquier forma de acoso.

La empresa declara su cero tolerancia frente a conductas que puedan constituir acoso laboral o acoso sexual, y se compromete a prevenirlas, atenderlas y sancionarlas de manera oportuna, confidencial e imparcial.

Esta política aplica a todas las personas que tengan relación directa o indirecta con CORDITRANS, sin importar el tipo de vinculación o modalidad de trabajo.

COMPROMISOS DE LA EMPRESA

CORDITRANS se compromete a:

- Prevenir el acoso laboral y sexual mediante acciones permanentes de sensibilización, capacitación y comunicación.
- Garantizar canales seguros, confidenciales y accesibles para la recepción de quejas.
- Brindar protección efectiva a las personas que denuncien o actúen como testigos.
- Evitar cualquier forma de represalia o revictimización.
- Adoptar medidas preventivas, correctivas y disciplinarias según la gravedad de los hechos.
- Garantizar el debido proceso y el derecho de defensa.
- Proveer los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en lo que respecta al acoso laboral.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Se consideran conductas de acoso laboral aquellas acciones u omisiones persistentes y demostrables que, en el marco de la relación laboral, tengan como finalidad o efecto afectar la dignidad, integridad, estabilidad emocional o desempeño laboral de una persona. Entre otras, se incluyen:

- Actos de hostigamiento, persecución o intimidación reiterada.
- Trato ofensivo, humillante o descalificador por parte de superiores, compañeros o subalternos.
- Gritos, insultos, burlas, apodos ofensivos o comentarios despectivos.
- Desacreditación profesional, desvalorización constante del trabajo o difusión de rumores que afecten la reputación laboral.
- Asignación injustificada de cargas excesivas de trabajo o tareas degradantes.
- Obstaculización injustificada del cumplimiento de funciones o del acceso a herramientas de trabajo.
- Aislamiento laboral, exclusión deliberada o restricción injustificada de la comunicación.
- Amenazas relacionadas con la estabilidad laboral, evaluaciones de desempeño o condiciones de trabajo.
- Represalias por presentar quejas, participar como testigo o ejercer derechos laborales.
- Cualquier otra conducta reiterada que genere miedo, desmotivación, perjuicio laboral o induzca a la renuncia.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

Se consideran conductas de acoso sexual aquellas acciones de naturaleza sexual, no deseadas, que afecten la dignidad de la persona y generen un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo, independientemente de que exista o no subordinación jerárquica y sin necesidad de reiteración. Entre otras, se incluyen:

- Solicitar, insinuar o exigir favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos.
- Prometer de manera implícita o explícita mejoras en las condiciones

laborales a cambio de conductas de connotación sexual.

- Amenazar o presionar para obtener favores sexuales.
- Realizar insinuaciones, proposiciones o avances sexuales no deseados.
- Emitir comentarios, bromas, expresiones o lenguaje de connotación sexual o sexista.
- Realizar gestos obscenos, miradas lascivas o expresiones corporales de contenido sexual.
- Contacto físico no consentido, roces, tocamientos, caricias, abrazos, besos o acercamientos indebidos.
- Difundir o exhibir imágenes, videos, audios o material sexual o pornográfico.
- Enviar mensajes, audios o imágenes de contenido sexual por medios digitales.
- Tratar de manera hostil u ofensiva a una persona por rechazar conductas de carácter sexual.
- Cualquier otra conducta de naturaleza sexual que vulnere la dignidad, integridad o libertad de la persona en el entorno laboral.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral se puede manifestar, 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 para que acceda a comportamiento de connotación sexual.

- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

- 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 los incisos anteriores.

- Cualquier otra conducta que encaje en la definición señaladas como acoso laboral y/o sexual.

FORMAS DE MANIFESTACIÓN

El acoso puede manifestarse a través de conductas de carácter:

- **Físico:** Contacto no deseado, agresiones, acercamientos innecesarios o violencia.
- **Verbal:** Comentarios ofensivos, burlas, amenazas, insinuaciones sexuales o rumores.
- **No verbal:** Gestos obscenos, miradas lascivas, exhibición de material sexual.
- **Digital:** Mensajes, imágenes, audios o videos enviados por correo electrónico, redes sociales, aplicaciones de mensajería o plataformas laborales.

MECANISMOS PARA EL REPORTE DE CASOS

Las quejas podrán ser presentadas de manera verbal o escrita a través de:

- Alta Dirección
- Área de Gestión Humana
- Comité de Convivencia Laboral (únicamente para casos de acoso laboral)

La empresa garantizará la confidencialidad y la reserva de identidad cuando así se solicite.

TRÁMITE DE LAS QUEJAS

Acoso Laboral: Los casos de acoso laboral serán conocidos y gestionados por el Comité de Convivencia Laboral, promoviendo espacios de diálogo, medidas preventivas y correctivas, respetando el debido proceso y la confidencialidad.

Acoso Sexual: Los casos de acoso sexual no son conciliables y no serán tramitados por el Comité de Convivencia Laboral.

Estos casos serán atendidos directamente por la Alta Dirección o el área de Gestión Humana, quienes:

- Recibirán la queja.
- Adoptarán medidas inmediatas de protección.
- Realizarán la valoración e investigación correspondiente.
- Garantizarán la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso.
- Emitirán recomendaciones y decisiones correspondientes.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

CORDITRANS podrá adoptar, según el caso, medidas como:

- Separación temporal de las partes
- Rotación temporal de la persona denunciada.
- Cambio de funciones, horarios o modalidad de trabajo.
- Acompañamiento psicosocial.
- Otras acciones que garanticen la seguridad y bienestar de la víctima.

En ningún caso estas medidas podrán representar perjuicio para la persona denunciante.

La víctima podrá acudir en cualquier momento a las autoridades competentes, sin que ello suspenda el trámite interno.

TIEMPOS DE ACTUACIÓN

La empresa dará respuesta a las quejas en un término máximo de **un (1) mes**, contado a partir de la recepción de la denuncia, sin perjuicio de las acciones adicionales que se requieran.

SANCIONES

Cuando se compruebe la ocurrencia de acoso laboral o sexual, CORDITRANS aplicará las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Reglamento Interno de Trabajo, las cuales podrán incluir:

- Compromisos formales y acciones correctivas.
- Llamados de atención escritos.
- Suspensión del contrato.
- Terminación del contrato de trabajo, según la gravedad del caso.