 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 1 de 22

1. INTRODUCCION


El presente procedimiento establece los lineamientos para la conformación, funcionamiento y gestión del Comité de Convivencia Laboral del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar – SIVA S.A.S., como instancia interna orientada a promover ambientes de trabajo dignos, respetuosos, seguros y libres de conductas que afecten la convivencia laboral, la dignidad humana y el bienestar integral de las personas vinculadas a la entidad.

Este documento se fundamenta en la Ley 1010 de 2006, mediante la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que establece los lineamientos vigentes para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012; y en el Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con la gestión de los factores de riesgo psicosocial y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De igual manera, este procedimiento se articula con la Ley 2365 de 2024, en lo correspondiente a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, fortaleciendo así las acciones institucionales dirigidas a garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia y con respeto por la dignidad de todas las personas.

En este marco, el Comité de Convivencia Laboral de SIVA S.A.S. se constituye como un mecanismo interno de carácter preventivo, confidencial, imparcial y orientador, encargado de promover el diálogo, analizar las situaciones que puedan afectar la convivencia en el trabajo, formular recomendaciones y contribuir al mejoramiento del clima laboral. Su actuación deberá desarrollarse con respeto por los principios de buena fe, celeridad, confidencialidad y debido proceso, dentro de los términos establecidos por la normatividad vigente.

Este documento será de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y demás personas vinculadas a SIVA S.A.S., en lo que corresponda según la naturaleza de su relación con la entidad, y deberá ser revisado y actualizado periódicamente conforme a los cambios normativos y organizacionales aplicables.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 2 de 22

2. OBJETIVO GENERAL


Establecer los lineamientos para la conformación, funcionamiento y gestión del Comité de Convivencia Laboral del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar – SIVA S.A.S., con el fin de prevenir las conductas de acoso laboral, promover relaciones laborales respetuosas y contribuir al mantenimiento de un ambiente de trabajo digno, saludable y libre de situaciones que afecten la convivencia laboral, en cumplimiento de la normatividad vigente

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Definir los lineamientos internos para la conformación, organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes aplicables a entidades públicas y empresas privadas.
- ✓ Promover acciones de prevención orientadas al fortalecimiento de la sana convivencia laboral, el respeto por la dignidad humana, la comunicación asertiva y la gestión adecuada de los conflictos en el entorno de trabajo.
- ✓ Establecer un mecanismo interno, confidencial, imparcial y preventivo para la recepción, análisis y trámite de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral o situaciones que afecten la convivencia en el ámbito laboral, conforme a los términos definidos por la normativa vigente.
- ✓ Fomentar espacios de diálogo y concertación entre las partes involucradas, orientados a la solución pacífica de las diferencias y al mejoramiento del clima organizacional.
- ✓ Formular recomendaciones y acciones de mejora dirigidas a la alta dirección, con el propósito de fortalecer las medidas preventivas y correctivas frente a factores que puedan incidir en la convivencia laboral y en los riesgos psicosociales de la entidad.
- ✓ Articular la gestión del Comité de Convivencia Laboral con las acciones institucionales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con la prevención de factores de riesgo psicosocial y la promoción del bienestar integral de los trabajadores.
- ✓ Orientar a la entidad frente a la activación de las rutas institucionales y legales correspondientes cuando se presenten situaciones que, por su naturaleza, no sean competencia conciliatoria del Comité, incluyendo los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

3. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a todos los trabajadores del **Sistema Integrado de Transporte de Valledupar – SIVA S.A.S.**, independientemente de su tipo de vinculación, nivel jerárquico, cargo, área o centro de trabajo, e integra los lineamientos para la conformación, funcionamiento y actuación del **Comité de Convivencia Laboral** frente a situaciones que puedan afectar la convivencia en el entorno laboral. Su aplicación comprende las acciones de promoción, prevención, recepción, análisis y trámite interno de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, así como la formulación de recomendaciones orientadas al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento de relaciones laborales respetuosas.


 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 3 de 22

De igual manera, este procedimiento orienta las actuaciones institucionales relacionadas con la prevención de conductas que afecten la dignidad, el respeto y la sana convivencia en el trabajo, en articulación con el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, especialmente en lo relacionado con la prevención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de ambientes laborales saludables.

4. RESPONSABLES

La implementación, cumplimiento, seguimiento y mejora del presente procedimiento estará a cargo de las siguientes instancias del **Sistema Integrado de Transporte de Valledupar – SIVA S.A.S.**, de acuerdo con sus competencias:

1. **Alta Dirección / Representante Legal:** responsable de garantizar la conformación del **Comité de Convivencia Laboral**, disponer los recursos necesarios para su funcionamiento, promover medidas preventivas frente al acoso laboral y la convivencia laboral, y asegurar la adopción de acciones institucionales derivadas de las recomendaciones emitidas por el Comité. Asimismo, deberá velar por la implementación de medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a la normativa vigente.
2. **Comité de Convivencia Laboral:** responsable de recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, examinar de manera confidencial los casos puestos en su conocimiento, escuchar a las partes involucradas, promover espacios de diálogo, formular planes de mejora, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y emitir recomendaciones dirigidas a la prevención y corrección de situaciones que afecten la convivencia laboral. Su actuación deberá desarrollarse con imparcialidad, confidencialidad, respeto y enfoque preventivo.
3. **Presidencia del Comité de Convivencia Laboral:** responsable de liderar las sesiones del Comité, convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias, orientar el desarrollo de las actuaciones, velar por el cumplimiento de las funciones asignadas y promover la adopción de decisiones y recomendaciones dentro del marco del debido proceso y la confidencialidad. Esto deriva de las reglas de funcionamiento del comité previstas en la regulación vigente.
4. **Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** responsable de articular el presente procedimiento con las acciones institucionales de prevención de factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y fortalecimiento de ambientes laborales saludables, brindando apoyo técnico en la implementación, socialización y actualización del procedimiento, sin que ello implique sustituir las funciones propias del Comité de Convivencia Laboral.
5. **Trabajadores, contratistas y demás personal vinculado a SIVA S.A.S.:** responsables de acatar las disposiciones establecidas en el presente procedimiento, promover relaciones basadas en el respeto, informar oportunamente las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, participar en las actividades de prevención y atender los compromisos que se deriven de las actuaciones del Comité, conforme a la naturaleza de su vínculo con la entidad.
6. **Talento Humano o quien haga sus veces:** responsable de apoyar los procesos de divulgación, socialización, elección o designación de integrantes del Comité, así como de facilitar la implementación de las medidas institucionales preventivas y correctivas relacionadas con la

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 4 de 22


convivencia laboral, en coordinación con la alta dirección y el Comité. Esto aplica cuando la estructura organizacional de la entidad cuente con esta dependencia o función.

Nota: En los casos de **acoso sexual en el ámbito laboral**, el Comité de Convivencia Laboral no actúa como instancia conciliatoria, por lo que la atención de estos eventos deberá surtirse a través de la ruta institucional y las medidas que adopte el empleador conforme a la **Ley 2365 de 2024** y su reglamentación.

5. DEFINICIONES

Para efectos del presente procedimiento, se adoptan las siguientes definiciones:

- ✓ **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, de conformidad con lo establecido en la **Ley 1010 de 2006**.
- ✓ **Convivencia laboral:** conjunto de condiciones y relaciones interpersonales que permiten el desarrollo de un ambiente de trabajo respetuoso, armónico, digno y saludable, basado en el buen trato, la comunicación asertiva y el respeto mutuo entre las personas vinculadas a la entidad.
- ✓ **Comité de Convivencia Laboral:** instancia interna de carácter preventivo y orientador encargada de promover la sana convivencia laboral, recibir y tramitar quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, propiciar espacios de diálogo y formular recomendaciones orientadas al mejoramiento del clima laboral, conforme a la normatividad vigente.
- ✓ **Queja:** manifestación formal presentada por una persona trabajadora o vinculada a la entidad, mediante la cual pone en conocimiento hechos o conductas que presuntamente afectan la convivencia laboral o podrían constituir acoso laboral, para su análisis y trámite interno.
- ✓ **Confidencialidad:** deber de reserva frente a la información, documentos, testimonios y actuaciones relacionadas con las quejas o situaciones tratadas por el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de proteger la dignidad, intimidad y derechos de las personas involucradas.
- ✓ **Factores de riesgo psicosocial:** condiciones presentes en el entorno laboral, en la organización del trabajo o en las relaciones interpersonales, que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los trabajadores, así como su bienestar y desempeño.
- ✓ **Medidas preventivas:** acciones institucionales orientadas a evitar la ocurrencia de conductas que afecten la convivencia laboral, mediante estrategias de sensibilización, capacitación, promoción del respeto, fortalecimiento del clima organizacional y prevención de riesgos psicosociales.
- ✓ **Acoso sexual en el ámbito laboral:** toda conducta de naturaleza sexual, no deseada, que afecte la dignidad de una persona, genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicione decisiones relacionadas con el empleo, de conformidad con la **Ley 2365 de 2024** y demás disposiciones aplicables. Para estos casos, la actuación institucional deberá surtirse por la ruta correspondiente definida por la entidad.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 5 de 22

6. MARCO LEGAL


El presente procedimiento se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas vigentes:

- ✓ **Ley 1010 de 2006:** por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la prevención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de ambientes laborales saludables.
- ✓ **Resolución 3461 de 2025:** por la cual se establecen los lineamientos vigentes para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, derogando las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- ✓ **Ley 2365 de 2024:** por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

7. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El **Comité de Convivencia Laboral** del **Sistema Integrado de Transporte de Valledupar – SIVA S.A.S.** tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. **Recibir y dar trámite** a las quejas presentadas en relación con presuntas conductas de acoso laboral o situaciones que afecten la convivencia en el entorno de trabajo.
2. **Examinar de manera confidencial** los casos puestos en su conocimiento, verificando los hechos expuestos y garantizando el respeto por la dignidad, la intimidad y el debido proceso de las partes involucradas.
3. **Escuchar individualmente a las partes** comprometidas en los hechos, con el fin de conocer de manera objetiva las circunstancias del caso y promover alternativas de entendimiento.
4. **Promover espacios de diálogo y concertación** entre las partes involucradas, orientados a la solución pacífica de las diferencias y al restablecimiento de relaciones laborales respetuosas.
5. **Formular planes de mejora, compromisos o recomendaciones** dirigidas a prevenir la repetición de conductas que afecten la convivencia laboral y a fortalecer el clima organizacional.
6. **Hacer seguimiento** al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes y a las medidas recomendadas por el Comité.
7. **Presentar recomendaciones a la alta dirección** sobre acciones preventivas, correctivas o de fortalecimiento institucional que contribuyan a mejorar la convivencia laboral y prevenir factores de riesgo psicosocial.
8. **Promover actividades de sensibilización, capacitación y prevención** en temas relacionados con convivencia laboral, respeto, comunicación asertiva, manejo de conflictos y prevención del acoso laboral.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 6 de 22

9. **Llevar registro y custodia documental** de las actuaciones adelantadas, garantizando la reserva y confidencialidad de la información.
10. **Remitir el caso a la instancia competente**, cuando los hechos puestos en conocimiento no sean conciliables, excedan la competencia del Comité o puedan constituir conductas disciplinarias, legales o de otra naturaleza, conforme a la normativa vigente y a las rutas institucionales definidas por la entidad.
11. **Elaborar informes y actas** sobre las actuaciones adelantadas, preservando siempre la confidencialidad de la información sensible.
12. **Cumplir los términos establecidos en la normativa vigente**, desarrollando el trámite preventivo de las quejas dentro de los plazos aplicables.

8. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral de **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.


El Representante Legal del **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**, designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confiabilidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral del **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**, no podrá conformarse con servidores públicos que se les haya formulado una queja de acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

9. PERIODICIDAD DE REUNIONES DEL COMITÉ

El Comité de Convivencia Laboral del **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.** se reunirá de manera ordinaria cada mes, conforme a lo establecido en la Resolución 3461/2025 del Ministerio de Trabajo. Las sesiones ordinarias se desarrollarán con la participación mínima de la mitad más uno de sus integrantes, constituyendo así el quórum decisorio requerido para el análisis y seguimiento de las situaciones que se encuentren en trámite o para el desarrollo de actividades preventivas y pedagógicas en materia de convivencia.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 7 de 22

De igual manera, el Comité podrá reunirse de manera **extraordinaria** en cualquier momento cuando se presenten casos o situaciones que ameriten su atención inmediata. Estas reuniones podrán ser convocadas por **cualquiera de sus miembros**, previo acuerdo sobre la necesidad de intervención o ante la recepción de una queja formal relacionada con posibles conductas de acoso laboral, acoso sexual o situaciones de conflicto en el entorno laboral.

Las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, deberán ser debidamente registradas mediante **actas**, en las cuales se consignará el desarrollo de la sesión, las decisiones adoptadas y las acciones de seguimiento correspondientes. Las actas serán firmadas por todos los asistentes y archivadas como soporte del cumplimiento de las funciones del Comité.

10. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

El **Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA S.A.S.**, en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 1010 de 2006** y la Resolución 3461/2025, garantizará los recursos necesarios para el funcionamiento efectivo del **Comité de Convivencia Laboral**.


Para tal fin, la entidad asegurará:

- ✓ **Un espacio físico adecuado y reservado** para la realización de reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, garantizando la confidencialidad en el tratamiento de los casos y documentación manejada.
- ✓ **Herramientas logísticas y administrativas** para la sistematización, archivo y custodia segura de la información relacionada con los procesos de prevención, atención y seguimiento de situaciones conflictivas o de acoso laboral.
- ✓ **Capacitaciones periódicas** dirigidas a los miembros del Comité, con enfoque en temáticas claves como resolución de conflictos, gestión emocional, comunicación asertiva, equidad de género, acoso sexual, desconexión laboral, normatividad vigente en riesgos psicosociales y cualquier otro aspecto identificado como prioritario para el fortalecimiento del rol del Comité.

11. CAUSALES DE RETIRO DEL COMITÉ

Son causales para la desvinculación de un integrante del Comité de Convivencia Laboral de SIVA S.A.S. las siguientes:

1. Terminación del contrato laboral o contractual con la entidad.
2. Imposición de sanción disciplinaria por la comisión de una falta grave, debidamente comprobada.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 8 de 22

3. Incumplimiento del deber de confidencialidad respecto a la información tratada en el marco de las funciones del Comité.
4. Inasistencia injustificada a más de tres (3) reuniones consecutivas del Comité.
5. Incumplimiento reiterado de las obligaciones inherentes a su rol como miembro del Comité.
6. Renuncia voluntaria presentada por el miembro ante el Comité.

Nota: Las causales mencionadas en los numerales 2, 3, 4 y 5 deberán ser analizadas y validadas por el resto de los integrantes del Comité, quienes, por mayoría, adoptarán la decisión de retiro y la comunicarán formalmente al área de Talento Humano y, cuando aplique, a quienes realizaron su elección o designación.

12. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral del **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.** tiene como objetivo fundamental fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la armonía entre los servidores públicos y contratistas de la entidad. Su propósito es promover un ambiente laboral saludable, digno y justo, en el que se garantice la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad individual.

En cumplimiento de lo establecido por la Resolución 3461/2025 y demás normas concordantes en materia de prevención del acoso laboral, este Comité actúa como instancia preventiva y correctiva frente a situaciones que puedan afectar la convivencia en el entorno laboral. En este sentido, se encarga de establecer lineamientos y mecanismos para la prevención, atención y seguimiento de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación por razón de género, así como de cualquier manifestación que vulnere la integridad física, emocional o moral de los trabajadores.

EL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S., a través de este Comité y en su calidad de empleador, reitera su compromiso institucional con el bienestar físico, emocional y social de su equipo humano. Por ello, las disposiciones contenidas en el presente procedimiento están orientadas a garantizar condiciones laborales que favorezcan la salud mental, la resolución pacífica de conflictos y el ejercicio efectivo de derechos como la desconexión laboral, especialmente en lo relacionado con la gestión del tiempo y el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios y contratistas.

Finalmente, el Comité de Convivencia Laboral contribuirá a fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva, como pilares esenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la consolidación de un clima laboral positivo dentro de **SIVA S.A.S.**


13. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE REPORTES POR PRESUNTO ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL Y DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral, prevención de violencias en el trabajo y protección de los derechos de las personas trabajadoras, el SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S adopta la siguiente ruta institucional para la recepción, atención, trámite, remisión y seguimiento de reportes relacionados con presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral y vulneración del derecho a la desconexión laboral. Esta ruta deberá desarrollarse bajo los principios de confidencialidad, debida diligencia, respeto por la dignidad humana, celeridad, no revictimización, protección frente a represalias y garantía de no repetición.

NOTA: Se precisa que el trámite de los presuntos casos de **acoso sexual en el contexto laboral** no podrá supeditarse a escenarios de conciliación entre las partes como condición para su atención, y deberá activar medidas de protección inmediata, orientación a la persona afectada y remisión a la instancia competente cuando corresponda.

13.1. Reglas transversales aplicables a toda queja o reporte

NO.	PASO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Habilitación de canales	La entidad deberá mantener habilitados canales verbales, físicos y electrónicos para la recepción de reportes, garantizando accesibilidad, confidencialidad y trato digno.	Talento Humano / Secretaría General / SG-SST / Dependencia designada	Procedimiento interno, correo institucional, formato de reporte, cartelera o intranet
2	Recepción formal	Toda queja o reporte deberá registrarse indicando, en lo posible, circunstancias de tiempo, modo y lugar , personas involucradas, hechos conocidos y soportes disponibles.	Dependencia receptora	Formato de recepción, radicado, correo, acta de entrevista
3	Clasificación inicial	Una vez recibido el reporte, la entidad deberá clasificarlo preliminarmente como: acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral, desconexión laboral o asunto disciplinario/administrativo distinto.	Talento Humano / Comité de Convivencia Laboral / Dependencia jurídica o disciplinaria, según el caso	Matriz o registro de clasificación
4	Verificación de competencia	Se definirá qué instancia debe asumir el trámite. El Comité de Convivencia Laboral tiene un papel esencialmente preventivo y correctivo en convivencia laboral; en acoso	Talento Humano / Comité de Convivencia Laboral /	Acta de reparto o constancia interna


 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 10 de 22

		sexual debe articularse la ruta especial y la autoridad competente. (Ministerio de Trabajo)	Jurídica / Control Interno Disciplinario	
5	Medidas inmediatas	Si se identifica riesgo para la integridad, salud mental, dignidad, permanencia laboral o seguridad de la persona afectada, deberán adoptarse medidas inmediatas dentro del ámbito de competencia institucional. En acoso sexual la ley exige garantías de protección inmediata . (Función Pública)	Representante Legal / Talento Humano / Jefatura / SG-SST	Acta o comunicación de medidas
6	Reserva y custodia	Toda la información del caso deberá ser tratada con reserva , acceso restringido y custodia documental segura.	Dependencia que tramite el caso	Carpeta confidencial, control de acceso
7	Seguimiento y cierre	Todo caso deberá cerrar con decisión, recomendación, remisión o plan de mejora, dejando evidencia de seguimiento y verificación de eficacia.	Instancia competente	Acta de cierre, informe de seguimiento

13.2. Procedimiento frente a presuntos casos de acoso laboral

La **Ley 1010 de 2006** define medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y señala conductas que pueden configurar esta modalidad cuando existe ocurrencia repetida y pública de hostigamientos en el marco de la relación de trabajo. En armonía con la **Resolución 3461 de 2025**, la ruta institucional debe reforzar la prevención, la gestión en el SG-SST y el papel del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y de seguimiento.

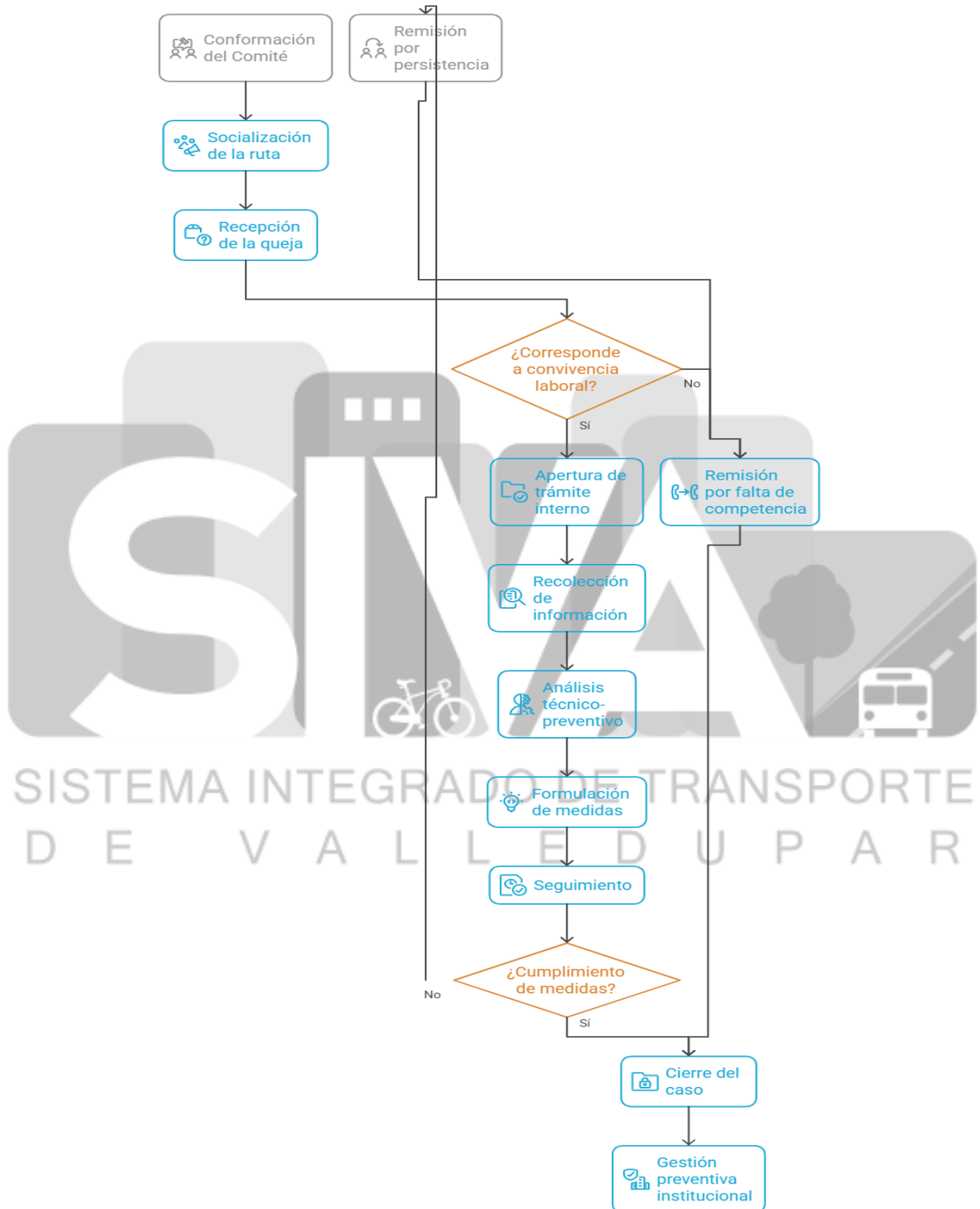
No.	Paso	Descripción de la actuación	Responsable	Registro
1	Conformación del Comité	La entidad conformará el Comité de Convivencia Laboral por el período establecido en la normatividad, con representantes del empleador y de los trabajadores y sus suplentes, garantizando designación y elección conforme al procedimiento interno.	Representante Legal / Talento Humano / SG-SST	Acta de conformación, resolución o acto interno
2	Socialización de la ruta	Se divulgará a todo el personal el objeto del Comité, los canales de reporte, el procedimiento y las garantías de confidencialidad.	Talento Humano / SG-SST / Comité	Correos, piezas informativas, listas de asistencia
3	Recepción de la queja	El Comité o el canal definido recibe la queja por presunto acoso laboral y deja constancia formal del reporte.	Comité de Convivencia Laboral /	Formato de queja, radicado, correo

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 11 de 22

			Dependencia receptora	
4	Revisión preliminar	Se verifica si los hechos relatados corresponden prima facie a convivencia laboral, acoso laboral u otro asunto disciplinario o contractual.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de revisión preliminar
5	Apertura de trámite interno	Si el asunto corresponde a su competencia, el Comité apertura el trámite preventivo y programa sesión de análisis.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de apertura
6	Recolección de información	Se escucha a la persona que reporto, se revisan soportes, se solicitan aclaraciones y, de ser pertinente, se escucha a la otra parte, garantizando respeto, imparcialidad y reserva.	Comité de Convivencia Laboral	Actas de entrevista, anexos, soportes
7	Análisis técnico-preventivo	El Comité analiza la reiteración de conductas, el impacto en la convivencia, la relación entre las partes, la posible afectación del clima laboral y la pertinencia de medidas preventivas o correctivas.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de análisis del caso
8	Formulación de medidas	Se emiten recomendaciones y compromisos orientados a cesar las conductas, prevenir su repetición y restaurar condiciones de respeto y convivencia laboral.	Comité de Convivencia Laboral / Jefatura / Talento Humano	Plan de acción, compromisos firmados
9	Seguimiento	Se verifica cumplimiento de las medidas, mejora del entorno laboral y cesación de la conducta reportada.	Comité de Convivencia Laboral	Actas de seguimiento
10	Remisión por falta de competencia o persistencia	Si los hechos exceden la competencia preventiva del Comité o persisten pese a las medidas adoptadas, se remiten a la instancia competente para el trámite disciplinario, administrativo o judicial correspondiente.	Comité / Talento Humano / Jurídica / Representante Legal	Oficio de remisión
11	Cierre del caso	El caso se cierra dejando constancia de la gestión realizada, resultado del seguimiento y archivo reservado.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de cierre
12	Gestión preventiva institucional	Independientemente de la existencia de quejas, la entidad desarrollará campañas, formación y acciones de promoción de la convivencia y prevención del acoso laboral en el marco del SG-SST.	SG-SST / Talento Humano / Comité	Cronograma, evidencias, informes

Nota: En los presuntos casos de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia preventiva, orientadora y de seguimiento, promoviendo medidas de mejoramiento de la convivencia laboral y remitiendo a la autoridad competente aquellos asuntos que excedan su ámbito funcional o que, por su gravedad o persistencia, requieran actuación disciplinaria, administrativa o judicial.


13.2.1. Flujograma para la atención de presuntos casos de acoso laboral



13.3. Procedimiento frente a presuntos casos de acoso sexual en el contexto laboral

La Ley 2365 de 2024 establece una ruta especial y más exigente que la del acoso laboral ordinario. El empleador debe prevenir, investigar y sancionar, implementar política interna, protocolos y rutas de atención, garantizar protección inmediata, informar a la víctima sobre su facultad de acudir a la Fiscalía, remitir inmediatamente la queja a la autoridad competente a petición de la víctima, abstenerse de revictimizar, y tramitar quejas presentadas por canal verbal, físico o electrónico. La ley también exige adoptar ciertas medidas a solicitud de la víctima en un término no superior a cinco (5) días hábiles, conforme a la organización operativa de la entidad, y prevé protección frente a retaliaciones.

NO.	PASO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Recepción de la queja o denuncia	Cualquier persona que conozca el hecho podrá presentar la queja por mecanismo electrónico, físico o verbal , indicando las circunstancias conocidas de tiempo, modo y lugar. (Función Pública)	Talento Humano / Dependencia designada / Canal institucional	Formato de reporte, radicado, acta o correo
2	Registro inmediato	La entidad registra el caso bajo reserva, identifica si la persona afectada requiere atención urgente y activa la ruta interna de manera inmediata.	Dependencia receptora / Talento Humano	Constancia de recepción y activación
3	Valoración de riesgo y protección	Se evalúa si existe riesgo de continuidad del hecho, contacto no deseado, afectación emocional, exposición laboral, represalia o daño irremediable.	Talento Humano / SG-SST / Jefatura / Representante Legal	Matriz o acta de valoración
4	Adopción de medidas inmediatas	Dentro del ámbito de competencia del empleador se adoptan medidas de protección inmediata y de no repetición. La Ley 2365 obliga a implementar estas garantías y a hacerlo, en los numerales previstos, a solicitud de la víctima dentro de los cinco días hábiles. (Función Pública)	Representante Legal / Talento Humano / Jefatura / SG-SST	Acta o comunicación de medidas
5	Información de derechos	Se informa expresamente a la persona afectada su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación y a las demás autoridades competentes. (Función Pública)	Talento Humano / Jurídica / Responsable designado	Constancia de orientación
6	Definición de autoridad competente	La entidad determina si corresponde intervención disciplinaria, contractual, administrativa o judicial, sin sustituir la competencia de las autoridades externas.	Jurídica / Control Interno Disciplinario / Representante Legal	Concepto o constancia interna
7	Remisión inmediata	A petición de la víctima, la entidad remite de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad. (Función Pública)	Representante Legal / Talento Humano / Jurídica / Control Interno Disciplinario	Oficio de remisión y constancia de envío

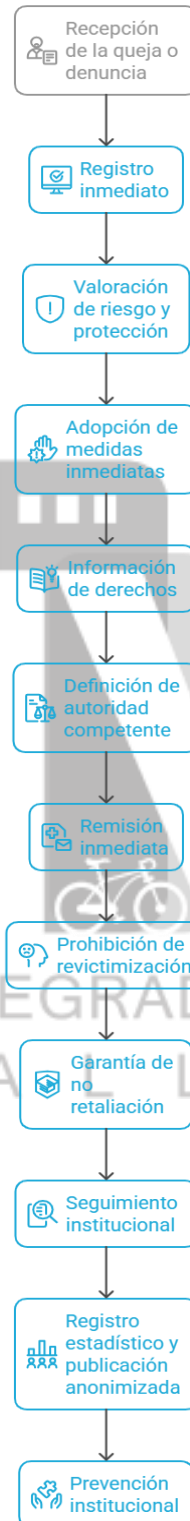
 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 14 de 22


8	Prohibición de revictimización	Durante todo el trámite la entidad deberá abstenerse de censurar, exponer innecesariamente o revictimizar a la persona afectada. (Función Pública)	Todas las dependencias involucradas	Constancias de trámite reservado
9	Garantía de no retaliación	Se verificará que no existan despidos, cambios desfavorables, hostilidad, aislamiento o retaliaciones derivadas de la denuncia. La ley reconoce protección reforzada frente a retaliación posterior a la queja. (Función Pública)	Talento Humano / Representante Legal / Jefatura	Actas de seguimiento, comunicaciones
10	Seguimiento institucional	Se hace seguimiento a la ejecución de medidas de protección, permanencia laboral, ambiente de trabajo y no repetición.	Talento Humano / SG-SST / Dependencia competente	Informes y actas
11	Registro estadístico y publicación anonimizada	Semestralmente, el empleador debe publicar el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en canales físicos o electrónicos, de forma anonimizada, y remitirlas a SIVIGE dentro de los diez días del semestre correspondiente. (Función Pública)	Talento Humano / Jurídica / Sistemas / Secretaría General	Informe semestral, publicación y reporte
12	Prevención institucional	La entidad debe incorporar en su reglamento, contratos, protocolos y rutas una política interna de prevención, difusión y atención del acoso sexual en el contexto laboral. (Función Pública)	Representante Legal / Talento Humano / Jurídica / SG-SST	Política interna, protocolo, ruta, evidencias de divulgación

NOTA: Los presuntos casos de acoso sexual en el contexto laboral se tramitarán mediante una ruta especial de atención y protección que no estará supeditada a fórmulas de conciliación entre las partes. La entidad garantizará la recepción de la queja por cualquier canal habilitado, la activación inmediata de la ruta, la adopción de medidas de protección, la orientación sobre derechos y la remisión a la autoridad competente a petición de la víctima, con estricta observancia de la confidencialidad, la no revictimización y la no retaliación.

El **Comité de Convivencia Laboral** puede apoyar la prevención, sensibilización y articulación institucional, pero el trámite del acoso sexual no debe quedar descrito como un simple escenario de conciliación o arreglo entre partes, porque la Ley 2365 impone al empleador obligaciones directas de protección, investigación, sanción y remisión.

13.3.1. Flujoograma para la atención de presuntos casos de acoso sexual



 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 16 de 22

13.4. Procedimiento frente a presuntos casos de vulneración del derecho a la desconexión laboral

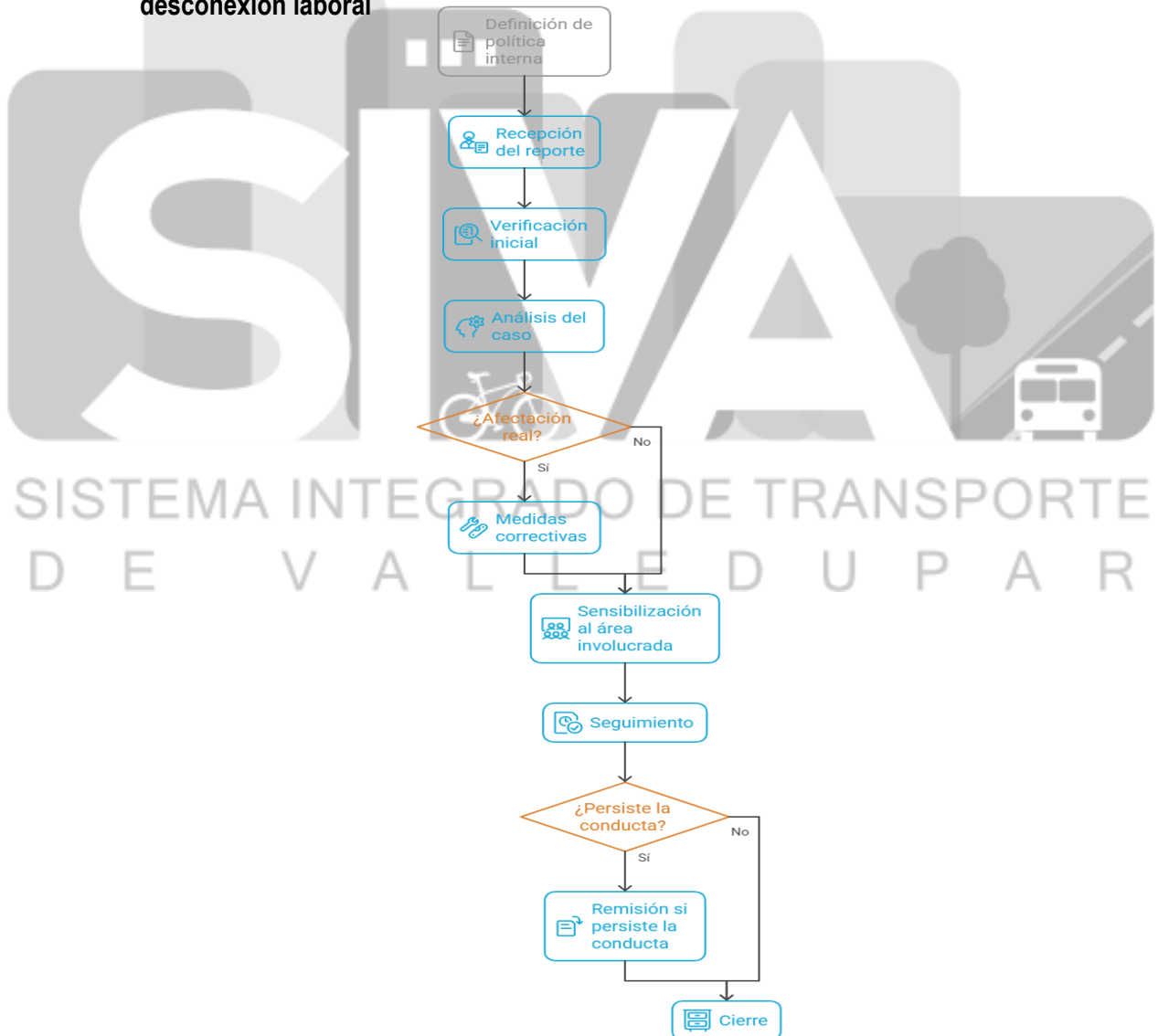
La Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho de trabajadores y servidores públicos a no ser contactados por medios tecnológicos o no tecnológicos para asuntos laborales por fuera de la jornada, vacaciones, descansos, permisos o licencias, y obliga al empleador a contar con una política de desconexión laboral.


NO.	PASO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Definición de política interna	La entidad deberá contar con política interna de desconexión laboral, con reglas claras sobre contacto fuera de jornada, excepciones, canales, responsabilidades y tratamiento de quejas. (Función Pública)	Representante Legal / Talento Humano / Jurídica	Política de desconexión laboral
2	Recepción del reporte	Se recibe la queja por contacto indebido fuera de jornada, en descanso, vacaciones, permisos o licencias.	Talento Humano / Comité / Canal institucional	Formato de queja, radicado
3	Verificación inicial	Se revisan mensajes, correos, llamadas, instrucciones, horarios y reiteración de la conducta, contrastando con la jornada pactada y las excepciones aplicables al cargo.	Talento Humano / Jefatura / Jurídica	Soportes documentales, acta de revisión
4	Análisis del caso	Se determina si hubo afectación real al derecho a la desconexión y si la conducta obedeció a práctica reiterada, exigencia improcedente o falta de reglamentación interna.	Comité de Convivencia Laboral / Talento Humano / Jurídica	Acta de análisis
5	Medidas correctivas	Se ordenan ajustes en prácticas de comunicación, liderazgo, asignación de tareas, uso de grupos de mensajería, correos fuera de horario y lineamientos de disponibilidad.	Jefatura / Talento Humano / Representante Legal	Plan de acción, circular o instrucción interna
6	Sensibilización al área involucrada	Se socializa la política de desconexión y las obligaciones de jefes y equipos de trabajo.	Talento Humano / SG-SST	Listados de asistencia, piezas informativas
7	Seguimiento	Se verifica si cesó la conducta y si se restauró el disfrute efectivo del tiempo de descanso, vacaciones, permisos y vida familiar. (Función Pública)	Talento Humano / Comité	Acta de seguimiento

8	Remisión si persiste la conducta	Si la conducta persiste o reviste gravedad, el caso se remite a la instancia disciplinaria o administrativa competente.	Representante Legal / Jurídica / Control Interno Disciplinario	Oficio de remisión
9	Cierre	Se documenta el resultado final y se archiva el caso con reserva.	Instancia competente	Acta de cierre

NOTA: La entidad garantizará el derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada de trabajo, absteniéndose de formular órdenes o requerimientos por fuera del horario laboral, salvo las excepciones legales o funcionales aplicables. Toda queja por vulneración de este derecho será tramitada con base en la política institucional de desconexión laboral y dará lugar a medidas correctivas y de seguimiento.

13.4.1. Flujograma para la atención de presuntos casos de vulneración al derecho a la desconexión laboral



 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 18 de 22

14. CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

1. Alcance personal de la ruta: La ruta podrá aplicarse a trabajadores, servidores públicos, contratistas, practicantes, aprendices y demás personas vinculadas al contexto laboral, en la medida en que la Ley 2365 no exige acreditar necesariamente relación laboral o contractual entre víctima y agresor para activar las obligaciones del empleador dentro del contexto laboral.

2. Publicidad y divulgación: Las políticas, protocolos y rutas deberán ser ampliamente difundidos en reglamento interno, contratos, inducción, reinducción, carteleras, intranet y canales institucionales.

3. Articulación con SG-SST: La prevención del acoso laboral y del acoso sexual debe integrarse a la gestión del riesgo psicosocial, a las actividades de promoción y prevención y a los mecanismos de convivencia laboral del SG-SST, en línea con la Resolución 3461 de 2025.

4. Reserva de información: Los reportes, soportes, entrevistas, recomendaciones y decisiones deberán archivararse bajo reserva y con acceso restringido.

5. Trazabilidad: Cada caso deberá poder reconstruirse documentalmente desde la recepción hasta el cierre.

NOTA ACLARATORIA: El Comité de Convivencia Laboral cumple funciones preventivas, orientadoras, de análisis y seguimiento en materia de convivencia laboral. Tratándose de presuntos casos de acoso sexual en el contexto laboral, la entidad activará la ruta especial de atención, protección y remisión prevista en la Ley 2365 de 2024, sin condicionar su trámite a escenarios de conciliación, garantizando la no revictimización, la confidencialidad, la protección inmediata y la no retaliación.


15. REGLAMENTO DE ADOPCIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.

“Por medio de la cual se adoptan la Política General de Prevención del Acoso Laboral, la Política General de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral y la Política General de Desconexión Laboral en SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.”

EL GERENTE GENERAL DE SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S., en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias, y

15.1. CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, la intimidad, la honra, la salud y la integridad de las personas como principios y derechos fundamentales que deben ser protegidos en todos los entornos laborales.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 19 de 22

Que la **Ley 1010 de 2006** adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo deberes de prevención institucional orientados a proteger la dignidad, la salud mental y la convivencia en el ámbito laboral.

Que la **Resolución 3461 de 2025** del Ministerio del Trabajo definió la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, estableció responsabilidades a cargo de los empleadores y de las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Que la **Ley 2365 de 2024** adoptó medidas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral y de las instituciones de educación superior en Colombia, imponiendo a los empleadores el deber de prevenir, investigar y sancionar estas conductas, implementar políticas internas, protocolos y rutas de atención, habilitar mecanismos de recepción de quejas por canales verbales, físicos y electrónicos, adoptar medidas de protección inmediata, informar a las personas afectadas sobre sus derechos y remitir las actuaciones a la autoridad competente a petición de la víctima, respetando su intimidad y evitando toda forma de revictimización o retaliación.

Que la **Ley 2191 de 2022** reguló la desconexión laboral como un derecho de los trabajadores y servidores públicos, con el propósito de garantizar el goce efectivo del tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones, vida personal y familiar, así como prevenir afectaciones a la salud mental y a las condiciones de bienestar derivadas de la disponibilidad permanente.

Que la **Circular Externa 100-007 de 2026** del Departamento Administrativo de la Función Pública reiteró la importancia del cumplimiento del derecho a la desconexión laboral y la necesidad de fortalecer prácticas organizacionales compatibles con el respeto del tiempo de descanso y la prevención del riesgo psicosocial.

Que **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**, en desarrollo de su compromiso con la dignidad humana, la convivencia laboral, la protección integral de las personas y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considera necesario adoptar formalmente políticas institucionales que orienten la prevención del acoso laboral, la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral y la garantía del derecho a la desconexión laboral.


En mérito de lo expuesto,

15.2. RESUELVE:

15.2.1. ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Adoptar en **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.** la siguiente **Política General de Prevención del Acoso Laboral**:

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S., en cumplimiento de la **Ley 1010 de 2006** y de la **Resolución 3461 de 2025**, expresa su compromiso institucional con la prevención, corrección y control de toda conducta que pueda constituir acoso laboral o afectar la dignidad, la honra, la salud mental, el bienestar y la sana convivencia en el entorno de trabajo. La empresa promoverá relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la equidad, la dignidad humana, la no discriminación y la prevención de factores de riesgo psicosocial, rechazando de manera categórica toda forma de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento,

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 20 de 22

inequidad, desprotección laboral o cualquier otra conducta de hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo. Asimismo, garantizará la implementación de acciones de sensibilización, prevención, orientación, recepción y trámite interno de quejas, a través de las instancias competentes y del Comité de Convivencia Laboral, asegurando la confidencialidad de la información, la reserva de los casos, el respeto por el debido proceso, la imparcialidad en las actuaciones y la protección frente a represalias contra quienes presenten quejas de buena fe o participen en los procedimientos internos. Esta política será de obligatorio cumplimiento para directivos, trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas a la operación institucional, quienes deberán contribuir activamente a la consolidación de un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de hostigamiento.

15.2.2. ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.


Adoptar en **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.** la siguiente **Política General de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral**:

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S., en cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024** y de la **Resolución 3461 de 2025**, adopta una política de **cero tolerancias** frente a toda conducta de naturaleza sexual no consentida que vulnere la dignidad, integridad, libertad, seguridad o estabilidad de las personas en el entorno laboral. La empresa reconoce que el acoso sexual en el contexto laboral constituye una forma de violencia y una grave vulneración de derechos, por lo cual asume el deber de prevenir, atender, investigar y sancionar, dentro del ámbito de sus competencias, los hechos que sean reportados o conocidos, garantizando a las personas afectadas un trato digno, confidencial, oportuno y libre de revictimización. En consecuencia, dispondrá de canales de recepción de quejas por medios verbales, físicos y electrónicos; activará rutas internas de atención y protección; adoptará medidas preventivas inmediatas cuando corresponda; informará a la persona afectada sobre sus derechos y sobre la posibilidad de acudir ante las autoridades competentes; y desarrollará sus actuaciones bajo los principios de debida diligencia, respeto por la intimidad, no retaliación y garantía de no repetición, sin supeditar la atención del caso a escenarios de conciliación entre las partes. Esta política será obligatoria para directivos, trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas que intervengan en las actividades de la empresa, quienes deberán abstenerse de incurrir en conductas que puedan configurar acoso sexual y contribuir a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto y la protección integral de todas las personas.

15.2.3. ARTÍCULO TERCERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE DESCONEXIÓN LABORAL.

Adoptar en **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.** la siguiente **Política General de Desconexión Laboral**:

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S., en cumplimiento de la **Ley 2191 de 2022** y de la **Circular Externa 100-007 de 2026**, reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores y de las demás personas vinculadas a la operación institucional, con el fin de proteger el goce efectivo del tiempo de descanso, las licencias, permisos, vacaciones, la vida personal y familiar, así como promover el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el bienestar integral. En virtud de esta política, la empresa impulsará una cultura organizacional orientada al respeto de la jornada laboral, la planificación razonable del trabajo, el uso adecuado de los canales de comunicación institucionales y la prevención de factores de riesgo psicosocial derivados de la sobrecarga, la disponibilidad permanente y la afectación del tiempo de recuperación del trabajador. En consecuencia, se abstendrá de generar requerimientos, exigencias o contactos innecesarios por fuera del horario laboral, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley o cuando la naturaleza del cargo así lo exija de manera justificada y proporcional. Asimismo, establecerá lineamientos internos, mecanismos de socialización, acciones de seguimiento y canales para

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 21 de 22

la atención de reportes relacionados con la eventual vulneración de este derecho, promoviendo prácticas de liderazgo responsables y relaciones laborales compatibles con la salud, el bienestar y la dignidad de las personas. Esta política será de obligatorio cumplimiento para directivos, jefes, coordinadores, trabajadores y demás personas vinculadas a la operación institucional.

15.2.4. ARTÍCULO CUARTO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las políticas adoptadas mediante la presente resolución serán aplicables, según corresponda, a directivos, trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, personal en misión y demás personas que desarrollen actividades en nombre, representación o en el contexto operacional de **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**

15.2.5. ARTÍCULO QUINTO. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN.

La presente resolución deberá ser divulgada y socializada a todo el personal de **SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.**, a través de los medios institucionales disponibles, y deberá incorporarse a los procesos de inducción, reinducción, gestión humana, convivencia laboral y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15.2.6. ARTÍCULO SEXTO. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Corresponderá a la Gerencia, al área de Talento Humano o quien haga sus veces, al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia Laboral y a las demás dependencias competentes, adelantar las acciones necesarias para la implementación, aplicación, seguimiento y mejora continua de las políticas adoptadas mediante la presente resolución.

15.2.7. ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA.

El presente reglamento rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.


COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada En Valledupar, A Los 20 días Del Mes De marzo De 2026.

JAIME ANDRES GONZALEZ MEJIA
Gerente General

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.

FECHA DE ACTIVIDAD	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DEL CARGO
2025/07/01	01	Elaboración y creación del programa correspondiente	Rafael Herron/Asesor del SG-SST

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN: 2.0
	VIGENCIA: 2026	FECHA: 26/08/2021
		Página 22 de 22

2026/20/03	02	Se actualizó el contenido del documento, incluyendo la adopción y armonización de las políticas de acoso laboral, acoso sexual en el contexto y desconexión laborales, conforme a la normatividad vigente.	Rafael Herron/Asesor del SG-SST
------------	----	--	---------------------------------

16. CONTROL DE CAMBIOS

