	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.	CODIGO: ENC-097
		VERSION: 3
		FECHA: 10/01/2026


De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 en el artículo 2. Acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de la **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S** tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de manera contundente el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S, consiente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para mantener y mejorar la salud mental, se compromete a brindar un lugar de trabajo en el que todas las personas que hacen parte de esta institución sean tratadas con dignidad y respeto, para cumplir con sus funciones en un ambiente en el que no haya ningún tipo de acoso, ni discriminación en razón a género, creencia política, religiosa, sexual o cualquier otro tipo de ideología de los trabajadores. Esta política aplica a todas las personas que laboran en **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S** independientemente del tipo de contrato o su duración.

El objetivo de esta política es promover un lugar de trabajo sano, inclusivo y respetuoso a prevenir y resolver de inmediato cualquier acto de acoso laboral, sexual o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+. Además, tiene por objeto ayudar a mantener un ambiente de trabajo positivo en el cual todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Estableciendo actividades tendientes a la prevención, mitigación, atención, orientación y protección generando conciencia colectiva de sana convivencia.

Se ha creado el comité de convivencia laboral como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas; así como el buen ambiente en la empresa protegiendo la intimidad, la honra y la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Es responsabilidad laboral de todos los trabajadores fomentar y mantener un ambiente de trabajo que aliente el cumplimiento de la presente política, así como asumir la obligación para denunciar al comité de convivencia laboral (CCL) las posibles conductas no éticas en contravía de los valores corporativos y la sana convivencia.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.	CODIGO: ENC-097
		VERSION: 3
		FECHA: 10/01/2026

Se han generado estrategias de sensibilización para incluir a las poblaciones diversas, minoría y los sectores sociales LGBTIQ+ así como la inclusión de campañas que buscan mitigar cualquier acto de violencia o discriminación contra las mujeres y hombres.

ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S se compromete a organizar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento de acoso laboral, sexual o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombre y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ salvaguardar la información que sea recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno a la presente política dentro del comité de convivencia laboral.

El incumplimiento a la presente política constituye una falta grave a las obligaciones laborales del trabajador de conformidad con lo establecido por los numerales 4 y 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo y por lo mismo, **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S** podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes o cualquier decisión legal, previa garantía del debido proceso establecido en el reglamento interno de trabajo.

Lo anterior sin perjuicio de las medidas y sanciones administrativas a las que haya lugar según la ley 1010 de 2006 y circular 023 de 2023.



REPRESENTANTE LEGAL

10 DE ENERO 2026