

	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Código</b>	GE-PROC -02
		<b>Versión</b>	02
	<b>PROCEDIMIENTO DE POLÍTICAS</b>	<b>Fecha</b>	02/05/2025

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

El Gerente y Representante Legal de **SERVICIO ESPECIALIZADO DE TRANSPORTE ESCOLAR TURISMO Y EMPRESARIAL LTDA.**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, expide la presente política en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, con el fin de garantizar un entorno laboral sano, seguro y libre de cualquier forma de acoso laboral o sexual.

### CONSIDERANDO:

Que la **Ley 1010 de 2006** adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la **Ley 2365 de 2024** establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral en todos los sectores productivos, incluyendo el sector transporte.

Que la Resolución **3461 de 2025** exige a las empresas la adopción de políticas, procedimientos y mecanismos de gestión para promover entornos de trabajo seguros, saludables y libres de violencia, en concordancia con el Sistema Integrado de Gestión.

### OBJETIVO

Adoptar y aplicar la presente Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual, con el fin de promover un ambiente de trabajo respetuoso, libre de hostigamientos, discriminación y violencia, garantizando la dignidad humana, la igualdad de género y la protección de todos los trabajadores de la empresa **SERVICIO ESPECIALIZADO DE TRANSPORTE ESCOLAR TURISMO Y EMPRESARIAL LTDA.**

### ALCANCE

La política aplica a todos los trabajadores, sin distinción de cargo, modalidad de contratación o antigüedad, incluyendo:

Personal administrativo, conductores, monitoras, guías turísticos, personal de operaciones, contratistas, practicantes y proveedores en interacción directa.

Todas las sedes, vehículos, oficinas, plataformas tecnológicas y lugares donde se desarrollen actividades laborales.

### PRINCIPIOS

	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Código</b>	GE-PROC -02
		<b>Versión</b>	02
	<b>PROCEDIMIENTO DE POLÍTICAS</b>	<b>Fecha</b>	02/05/2025

- Respeto y dignidad humana.
- Igualdad y no discriminación.
- Confidencialidad y reserva.
- Debido proceso.
- Protección contra represalias.
- Celeridad: las medidas de protección deberán adoptarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la recepción de la queja.

## DEFINICIONES

**Acoso laboral:** conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador con el propósito de infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia.

**Acoso sexual laboral:** comportamiento de naturaleza sexual no deseado que interfiere en la actividad laboral, crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidante, o condiciona la permanencia o beneficios laborales.

## MECANISMOS DE PREVENCIÓN

**SERVICIO ESPECIALIZADO DE TRANSPORTE ESCOLAR TURISMO Y EMPRESARIAL LTDA,** se compromete a:

- Difundir esta política entre todos los trabajadores y contratistas.
- Realizar capacitaciones periódicas en SIG, prevención del acoso y promoción de ambientes laborales seguros.
- Implementar campañas de sensibilización en respeto, diversidad e igualdad.
- Fomentar el uso del Comité de Convivencia Laboral (CCL) como instancia de prevención y resolución de conflictos.

## MECANISMOS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

- Las quejas podrán presentarse de manera verbal, escrita, correo electrónico o buzón de sugerencias.
- Serán recibidas y atendidas por el Comité de Convivencia Laboral y el área de Gestión Humana/SST.
- Se adoptarán medidas inmediatas de protección (cambio de turno, apoyo psicosocial, separación temporal de las partes).
- Se garantizará la estabilidad laboral reforzada de las víctimas y denunciantes por un periodo mínimo de seis (6) meses.

	<b>PROCESO GERENCIAL</b> <b>PROCEDIMIENTO DE POLÍTICAS</b>	<b>Código</b>	GE-PROC -02
		<b>Versión</b>	02
		<b>Fecha</b>	02/05/2025

## SANCIONES

Las conductas de acoso laboral y sexual serán consideradas faltas gravísimas y darán lugar a:

- Sanciones disciplinarias internas conforme al Reglamento Interno de Trabajo y Código Sustantivo del Trabajo.
- Posible terminación de contrato laboral o contractual.
- Denuncias penales y administrativas cuando corresponda.

## SEGUIMIENTO

El Comité de Convivencia Laboral y el área de SIG harán seguimiento a la aplicación de esta política.

Se elaborarán informes anuales sobre las acciones de prevención y los casos atendidos (respetando la confidencialidad).

La política será revisada y actualizada anualmente o cuando la ley lo exija.

## DISPOSICIONES FINALES

El incumplimiento de la presente política constituye falta grave y dará lugar a las sanciones laborales y legales correspondientes.

## PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

---

### REPRESENTANTE LEGAL

Fecha: 09 de septiembre de 2025

Versión 03