

Política de Prevención de Acoso Laboral y sexual

TRANSPORTES GAYCO S.A.S, considera la importancia de establecer mecanismos de prevención a las conductas de acoso laboral y crear un clima y ambiente laboral sano y adecuado, así como también generar y promover acciones que prevengan situaciones de acoso laboral, ha creado el Comité de Convivencia Laboral (CCL), el cual en conjunto con todos los trabajadores, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; en concordancia con los requisitos normativos Psicosociales como Ley 1010 del 2006, Artículo 74 de la Ley 1622 de 2013, 1356 de 2012, 2646 de 2008, Ley 2365 del 2024 entre otros establecidos en el marco legal

Ámbito de Aplicación Esta política se aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y cualquier otra persona relacionada con nuestra empresa, en cualquier lugar donde se realicen actividades laborales.

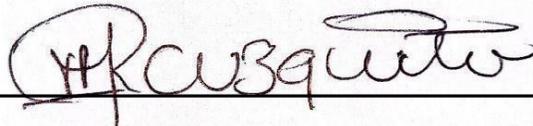
La empresa TRANSPORTES GAYCO S.A.S, rechaza por completo todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral; disponemos de mecanismos de prevención como el Comité de Convivencia Laboral (CCL).

- Mantener conformado y capacitado al Comité de Convivencia Laboral (CCL) en todos los aspectos normativos y lineamientos establecidos por la empresa en función de la prevención del acoso laboral.
- Comunicar y socializar a todos los trabajadores las responsabilidades, deberes y derechos frente a la prevención del acoso laboral.
- Mantener disponibles los canales de comunicación para todo el personal para reportar actos y condiciones promotoras del acoso laboral.

- Brindar el espacio de tiempo al Comité de Convivencia Laboral para realizar las reuniones requeridas, para planificar y desarrollar actividades en función de la prevención del acoso laboral.
- Ser responsables y manejar la confidencialidad de los casos reportados por los trabajadores, por tanto, estos serán manejados con el mayor profesionalismo y discreción, garantizando la libertad y tranquilidad de los trabajadores para reportar o notificar novedades que afecten la convivencia en la empresa.
- Aplicar medidas de evaluación para el análisis del clima laboral, a través de herramientas legales y otras diseñadas por la empresa en colaboración del comité de convivencia.
- Garantizar la participación de todo el personal en las reuniones y actividades de capacitación y sensibilización dirigidas por el Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- Realizar una adecuada identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Se compromete a defender los derechos de todos los colaboradores en pro de prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, diversidad, inclusión y equidad incorporando actividades de prevención dentro del marco del sistema de gestión que desarrolle la prevención del riesgo psicosocial y acoso laboral, salvaguardando la información que sea recolectada, a la vez de dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al presunto acoso laboral a través del comité de convivencia laboral, garantizando el reporte, investigación y seguimiento de casos de acoso laboral que se presenten durante el desarrollo de las actividades ejecutadas por la empresa, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, ley 2365 del 2024 y demás normatividad legal vigente.

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE CAMBIO
1	Creación del documento	2018
2	Se revisión Inicial de la Política	2019
3	Se incorpora Canales de reporte de acoso laboral	2020
4	Se revisa la política y no genera cambios	2021
5	Se revisa la política y no genera cambios	2022
6	Se revisa la política y no genera cambios	2023
7	Se revisa la política y no genera cambios	2024
8	Actualización general de la política de acuerdo con la actualización de requisitos legales en el marco de prevención del acoso sexual según lo dispuesto en la ley 2365 de 2024 y demás requisitos según aplique	2025



LINA MARCELA RAMIREZ

Representante Legal

Revisado el día 10/01/2025