

	POLITICA	Código: PO-SST-04
		Emisión: 20/04/2026
	Cero Tolerancia al Acoso Laboral y Sexual	Versión: 02
		Páginas: 1 de 1

SOLUCIONES LOGÍSTICAS EFICACES S.A.S, declara cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral y acoso sexual, sin importar el cargo, la jerarquía, el tipo de vinculación o el género de quien lo cometa o lo sufra. La organización se compromete a:

- Garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia.
- Prevenir, atender, investigar y sancionar estas conductas de forma oportuna.
- Proteger la dignidad, la intimidad, la salud mental y la integridad de todas las personas.
- Asignar los recursos necesarios para cumplir esta política dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta política aplica a todas las personas que interactúan con la empresa en sus instalaciones, sedes, actividades laborales, medios digitales (correo, chats, redes sociales y llamadas), Directivos, jefes y supervisores, trabajadores con contrato a término indefinido, por obra o labor, aprendices o practicantes, contratistas y trabajadores en misión, proveedores, clientes y visitantes.

La Ley 1010 de 2006 aplica a las relaciones laborales de dependencia. Frente a contratistas, proveedores y terceros, la empresa exige el cumplimiento de esta política mediante cláusulas contractuales. Para el acoso sexual se aplica además la Ley 2365 de 2024, de alcance más amplio.

Toda conducta de naturaleza o connotación sexual no consentida que ocurre en el ámbito laboral. Puede ser verbal, no verbal, física o por medios digitales. Atenta contra la dignidad de la persona o crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo. No requiere reiteración y puede presentarse entre personas de cualquier nivel jerárquico.

- Comentarios, chistes o insinuaciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.
- Envío de imágenes o mensajes sexuales.
- Propuestas sexuales a cambio de beneficios laborales o con amenaza de perjuicios.

Además, la empresa establece los siguientes principios de protección:

- **Confidencialidad:** la información de los casos es reservada. Solo accede a ella quien interviene en el trámite.
- **Debido proceso:** las partes son escuchadas, pueden aportar pruebas y se presume la inocencia del señalado mientras se esclarecen los hechos.
- **No represalias:** se prohíbe cualquier acción retaliatoria contra quien denuncie, sirva de testigo o colabore. Esto incluye el despido, los traslados injustificados o el hostigamiento (Ley 1010 de 2006, art. 11). Las represalias se consideran falta grave.
- **Enfoque centrado en la víctima:** la persona afectada no será expuesta a confrontación con el presunto agresor ni presionada a conciliar. Esto aplica especialmente en casos de acoso sexual.
- **Celeridad y no revictimización:** la atención es oportuna y no se exige relatar los hechos repetidamente.
- **Buena fe:** las denuncias falsas o temerarias darán lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

La empresa garantiza canales de denuncia confidenciales, accesibles y libres de represalias para que cualquier persona pueda reportar conductas de acoso. Estos canales son el correo exclusivo del Comité de Convivencia Laboral "comite.convivencia@sleficaces.com.co" y/o la comunicación directa con cualquier miembro del Comité o con el área de Talento Humano y SSTA.

Toda queja será atendida de manera oportuna, imparcial y confidencial. En los casos de **acoso laboral**, el Comité de Convivencia Laboral promoverá el diálogo entre las partes y la formulación de planes de mejora concertados. En los casos de **acoso sexual**, la empresa no promoverá la conciliación: el caso se remitirá a la Dirección de Talento Humano para el trámite disciplinario y la víctima recibirá orientación sobre las rutas externas de denuncia.

El paso a paso para la recepción, el análisis y el seguimiento de las quejas por acoso laboral se encuentra establecido en el "Protocolo del Comité de Convivencia (PR-SST-04)". Para la comunicación de los casos, se dispone del "Formato de Comunicación Confidencial (F-SST-61)" para presunto acoso laboral y del "Formato de Queja (F-SST-62)" para presunto acoso sexual.

La empresa se compromete a prevenir el acoso mediante capacitación periódica, procesos de inducción y reintroducción, campañas de sensibilización e intervención del riesgo psicosocial. Cuando exista riesgo para la persona afectada, adoptará medidas de protección inmediatas, como la separación física o funcional entre las partes, sin desmejorar las condiciones laborales de la víctima, y facilitará su acceso a orientación psicológica a través de la ARL o la EPS.

La atención de los casos está a cargo del Comité de Convivencia Laboral, conformado y operado conforme a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y de la Dirección del Talento Humano, responsable de las medidas de protección y de los procesos disciplinarios. Las personas afectadas pueden acudir además a la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y, en casos de acoso sexual, a la fiscalía general de la Nación (art. 210A del Código Penal). Las acciones derivadas de acoso laboral caducan seis (6) meses después de ocurrida la conducta (Ley 1010 de 2006, art. 18).

El incumplimiento de esta política se considerará falta grave conforme al Reglamento Interno de Trabajo. En el caso de contratistas y proveedores, podrá dar lugar a la terminación del vínculo contractual.

Para constancia, se firma en la ciudad de Cali, a los 25 días del mes de septiembre del 2026.



FREDY ERNESTO RODRIGUEZ
Representante Legal