

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DO017-DE
Versión: 02	Vigencia: 20/01/2026

Transportes Especiales FSG S.A.S. establece y adopta la presente política como parte integral de su **Sistema Integrado de Gestión**, reafirmando su compromiso con la **protección de los derechos humanos**, la **igualdad de género**, la **dignidad humana**, la **seguridad y salud en el trabajo**, y la **construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación**.

La organización adopta una **postura de cero tolerancias** frente a toda conducta constitutiva de acoso sexual, violencia basada en género, intimidación, hostigamiento, abuso de poder, discriminación o cualquier comportamiento que vulnere la integridad física, psicológica, moral o sexual de las personas, en cumplimiento estricto de la **Ley 1257 de 2008**, **Ley 1719 de 2014**, **Ley 2365 de 2024**, **Decreto 405 de 2025**, **Ley 1010 de 2006**, y demás disposiciones legales vigentes.

1. Enfoque preventivo y de gestión del riesgo

Transportes Especiales FSG S.A.S. reconoce el acoso sexual y las violencias basadas en género como **riesgos organizacionales y psicosociales críticos**, por lo cual se compromete a:

- Identificar, evaluar y controlar de manera sistemática los factores de riesgo asociados a acoso sexual, violencia y discriminación dentro de la **Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)** y la **gestión del riesgo psicosocial**.
- Implementar **controles preventivos, administrativos y culturales**, alineados con el SG-SST y los estándares ISO aplicables.
- Integrar esta política en los procesos de **planeación estratégica, gestión del cambio, liderazgo, comunicación interna y gestión humana**.

2. Alcance y obligatoriedad

La presente política es de **cumplimiento obligatorio** para:

- Alta dirección
- Personal administrativo y operativo
- Conductores y personal en misión
- Contratistas, subcontratistas y proveedores
- Aprendices, practicantes, visitantes y terceros

Aplica en **cualquier contexto relacionado con la actividad laboral**, incluyendo instalaciones, vehículos, espacios virtuales, comunicaciones digitales, eventos corporativos, capacitaciones y actividades fuera de la sede que se desarrollen en ejercicio de funciones laborales.

3. Conductas prohibidas

Se prohíbe de manera expresa e inequívoca cualquier conducta de acoso sexual o

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DO017-DE
Versión: 02	Vigencia: 20/01/2026

violencia basada en género, incluyendo, pero sin limitarse a:

- Comentarios, insinuaciones, gestos o proposiciones de carácter sexual no consentidas.
- Contacto físico indebido o invasivo.
- Solicitudes sexuales condicionadas a beneficios laborales.
- Uso de lenguaje, imágenes, mensajes o contenidos sexuales, sexistas o degradantes por cualquier medio.
- Actos de intimidación, persecución, control, humillación o abuso de poder con connotación sexual o de género.
- Represalias contra personas denunciantes, testigos o acompañantes.

3. Atención integral, debida diligencia y debido proceso

La empresa garantiza que toda queja o denuncia será:

- Recibida a través de **canales formales, accesibles y confidenciales**.
- Atendida con **debida diligencia**, imparcialidad, enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- Investigada dentro de los plazos definidos, garantizando el **debido proceso** y la **presunción de inocencia**.
- Acompañada de **medidas preventivas y de protección inmediata**, cuando se identifique riesgo para la persona denunciante.

Se prohíbe cualquier forma de **revictimización**, censura o minimización de los hechos denunciados.

5. Medidas disciplinarias y correctivas

Cuando se compruebe la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual o violencia basada en género, la empresa aplicará:

- Medidas disciplinarias conforme al **Reglamento Interno de Trabajo**.
- Acciones correctivas y preventivas dentro del SIG.
- Reportes a las autoridades competentes cuando aplique.

Estas acciones serán **proporcionales, documentadas y trazables**.

6. Formación, sensibilización y cultura organizacional

Transportes Especiales FSG S.A.S. se compromete a:

- Realizar **capacitaciones periódicas obligatorias** sobre prevención del acoso sexual, violencias basadas en género, comunicación respetuosa y relaciones laborales sanas.
- Sensibilizar a líderes y mandos medios sobre su rol en la prevención, detección temprana y gestión adecuada de estos riesgos.
- Promover una **cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la corresponsabilidad**.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DO017-DE
Versión: 02	Vigencia: 20/01/2026

7. Gestión del cambio y mejora continua

Esta política será revisada y actualizada cuando se presenten:

- Cambios normativos o regulatorios.
- Resultados de auditorías internas o externas.
- Cambios organizacionales, operativos o de contexto.
- Incidentes, denuncias o análisis de tendencias.

Los cambios serán gestionados conforme al **procedimiento de gestión del cambio del SIG**, garantizando comunicación, capacitación y evaluación de eficacia.

8. Seguimiento, control y auditoría

La alta dirección garantizará:

- Seguimiento periódico a la aplicación de la política.
- Evaluación de indicadores asociados.
- Inclusión en auditorías del Sistema Integrado de Gestión.
- Implementación de acciones de mejora continua.

9. Compromiso de la alta dirección

La alta dirección asume la responsabilidad de liderar, respaldar y asignar los recursos necesarios para la implementación efectiva de esta política, asegurando su cumplimiento en todos los niveles de la organización.

Representante legal

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DO017-DE
Versión: 02	Vigencia: 20/01/2026

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	MODIFICACION
01	30/4/2025	Inicio de Documento
02	20/01/2026	Revisión y Actualización

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LA VERSIÓN

VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
02	Jessika León	Angelica Alvarez	Julio Morales
	Apoyo profesional HSEQ	Asesor Externo RISL	Representante legal
FECHA:	20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026