

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GG-POL-05	Fecha: 15-09-2025
	GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 03	Página: 1 de 1
	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO CON ENFOQUE DEI		

OTIF - LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN L&D SAS se compromete a generar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género. Alineados con los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), promovemos la dignidad, la equidad y el respeto para todos nuestros colaboradores, sin distinción de género, orientación sexual, identidad, raza o discapacidad. Esta política tiene como objetivo erradicar cualquier forma de violencia o discriminación, promoviendo igualdad de oportunidades y bienestar en el lugar de trabajo.

1. Compromiso de la Empresa

OTIF - LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN L&D SAS asume la responsabilidad de prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, violencia de género o discriminación en el trabajo. Para ello, implementaremos un plan efectivo de prevención y acción frente a casos de acoso, que será inclusivo y participativo, integrando las voces y necesidades de todos los colaboradores. Esta política forma parte de los sistemas de gestión y control, garantizando su aplicación y cumplimiento en todas las áreas de la empresa.

Nos comprometemos a proteger el derecho de cada persona a ser tratada con dignidad y a trabajar en un entorno inclusivo y respetuoso.

2. Promoción de una Cultura de Respeto, Diversidad y Convivencia

La empresa se compromete a construir una cultura de respeto y convivencia que fomente la diversidad, la inclusión y la equidad mediante:

- Sensibilización y formación continua sobre prevención de acoso, violencia de género y respeto a la diversidad.
- Comunicación asertiva y

fortalecimiento de relaciones saludables.

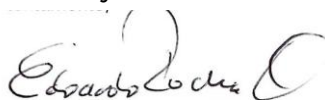
- Garantía de igualdad de oportunidades para todas las personas, incluyendo minorías LGBTIQ+ y personas con discapacidad.
- Fomento de la igualdad de género y la comprensión mutua para prevenir conflictos y mejorar la convivencia laboral.

3. Integración en los Sistemas de Gestión

La política de prevención del acoso y promoción de la diversidad será integrada en todos los niveles de gestión de la empresa, asegurando la implementación de medidas preventivas y correctivas de manera consistente. La política será revisada periódicamente para ajustarse a las necesidades cambiantes y mantener su alineación con la legislación vigente, buenas prácticas y realidades del entorno laboral.

4. Comité de Convivencia Laboral y Responsables

- **Composición:** Representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- **Funciones:** Mediación, orientación y promoción de la convivencia laboral; no es competente para casos de acoso sexual, que se atenderán mediante protocolos internos diferenciados liderados por Talento Humano o alta dirección.
- **Procedimiento de quejas:** Confidencial, imparcial y con plazos definidos (máx. 15 días calendario según Resolución 3461 de 2025).
- **Remisión de casos:** Si no se llega a un acuerdo o persiste la conducta, la queja se remite a la alta dirección (sector privado) o a las autoridades competentes (sector público).



EDGARDO ROCHA

Representante
Legal

FECHA DE REVISIÓN Y/O
ACTUALIZACIÓN: 15-09-2025

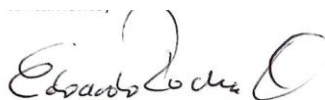
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GG-POL-05	Fecha: 15-09-2025
	GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 03	Página: 1 de 1
	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO CON ENFOQUE DEI		

5. Procedimientos de Investigación y Medidas Disciplinarias

- Las denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual o violencia de género se investigarán de manera confidencial, imparcial y exhaustiva.
- Se aplicarán medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta, respetando el debido proceso y los derechos de todas las partes.
- Se garantiza protección contra represalias para los denunciantes y testigos.
- Los casos de acoso sexual seguirán protocolos internos diferenciados, liderados por Talento Humano o alta dirección, conforme a la Ley 2365 de 2024.

6. Divulgación y Actualización de la Política

- La política será divulgada ampliamente dentro de la organización, disponible para todos los colaboradores y partes interesadas.
- Todos los colaboradores recibirán capacitación periódica obligatoria sobre prevención de acoso, violencia de género y promoción de DEI.
- La política será revisada y actualizada periódicamente para mantener su alineación con la legislación vigente y mejores prácticas.



EDGARDO ROCHA

**Representante
Legal**

FECHA DE REVISION Y/O
ACTUALIZACION: 15-09-2025