

 Transportes Logísticos DE CARGA GMT S.A.S 	PROCESO ESTRATÉGICO	GMT-PE-105
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión 2: 06/01/2026
	TRANSPORTES LOGISTICOS DE CARGA GMT S.A.S	Página 1 de 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

TRANSPORTES LOGÍSTICOS DE CARGA GMT S.A.S. está comprometida con la creación y mantenimiento de un entorno laboral sano, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso sexual, garantizando la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación de todos sus trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes relacionadas.

En cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024**, la empresa implementa estrategias de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia armónica y el trato digno.

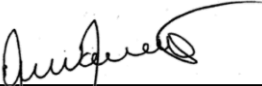
La empresa garantiza:

- La confidencialidad de la información y de la persona denunciante.
- La no confrontación directa entre víctima y presunto agresor.
- La protección contra represalias.
- La adopción de medidas de protección, tales como reubicación temporal, cambio de turno, ruta o modalidad de trabajo, cuando existan condiciones de riesgo, sin afectación de los derechos laborales.

Para el cumplimiento de esta política se establecen los siguientes lineamientos:

1. Todas las personas vinculadas a la empresa tienen derecho a desempeñarse en un entorno laboral libre de acoso sexual, intimidación, hostigamiento, discriminación o cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte su dignidad o condiciones laborales.
2. La empresa rechaza de manera expresa cualquier forma de acoso sexual, verbal, no verbal o físico, y se compromete a prevenir, identificar y atender oportunamente este tipo de conductas.
3. **GMT S.A.S.**, implementará actividades permanentes de prevención, sensibilización y capacitación, orientadas a fomentar una cultura de respeto, sana convivencia y cero tolerancias frente al acoso sexual.
4. Se consideran conductas prohibidas, entre otras:
 - Comentarios, insinuaciones, chistes, mensajes o gestos de contenido sexual no deseado.
 - Miradas lascivas o conductas que incomoden o intimiden.
 - Contacto físico no consentido.
 - Propuestas de carácter sexual condicionadas a beneficios laborales.
 - Cualquier comportamiento que genere un ambiente laboral hostil u ofensivo.
5. La empresa reconoce que los comentarios, burlas, señalamientos, chistes o expresiones relacionadas con la forma de vestir, hablar, identidad o expresión de género, así como obligar a una persona a ocultar su identidad, pueden constituir acoso sexual o acoso laboral, y serán investigados conforme a la normatividad vigente.
6. El área de recursos humanos será el encargado de recibir, analizar, tramitar y hacer seguimiento a las quejas relacionadas con presunto acoso sexual en el contexto laboral, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la protección de las partes involucradas.
7. Toda conducta de acoso sexual será objeto de investigación interna, y de comprobarse su ocurrencia, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Esta política es de obligatorio cumplimiento, se encuentra difundida y difundida a todo el personal de la organización, contratistas, asociados de negocio, partes interesadas y visitantes.



Juan David Téllez Garzón
Representante Legal
06/01/2026