	POLÍTICA	CÓDIGO:	GJL-POL-005
	PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	4
		FECHA:	01/12/2025
		PÁGINA:	1 de 2

APLICA PARA: SERDAN S.A.

SERDAN S.A, comprometida con el bienestar integral de sus trabajadores, garantiza un entorno laboral seguro, digno y respetuoso, libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

La Organización promueve el trabajo decente y la igualdad de oportunidades, implementando acciones preventivas y correctivas que aseguren la protección de la honra, la salud mental, la integridad física y la estabilidad emocional de quienes integran su equipo de trabajo, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.


SERDAN S.A rechaza expresamente cualquier conducta que constituya acoso laboral, violencia por razones de género o actos discriminatorios, y promueve la denuncia oportuna de estos hechos a través de los canales establecidos, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización de las partes involucradas.

La presente Política de Prevención del Acoso Laboral se fundamenta en lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 2466 del 2025 y en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, norma que deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Dicha Resolución establece los lineamientos vigentes para la conformación, funcionamiento y gestión de los Comités de Convivencia Laboral, así como las medidas preventivas, correctivas y pedagógicas orientadas a promover ambientes laborales saludables y respetuosos.

En cumplimiento de este marco normativo, SERDAN S.A adopta los principios, lineamientos y procedimientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, garantizando la existencia de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, fortalecer la convivencia y salvaguardar los derechos de todas las personas que hacen parte de la organización, basado en los siguientes principios:

- Fomentar el respeto, la inclusión y la equidad en todas las relaciones laborales, impulsando una cultura organizacional libre de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia.
- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas, protegiendo la intimidad, la honra y la integridad física y mental de los trabajadores, ofreciendo igualdad de oportunidades para el desarrollo y el desempeño laboral, eliminando cualquier conducta de discriminación por temas de credo, origen, raza, entre otros.
- Fortalecer el trabajo colaborativo entre procesos y dependencias, para la prevención, atención y seguimiento de situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia en el entorno al interior de la compañía.
- Impulsar y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, conciliatoria y orientadora, encargada de gestionar las situaciones que alteren las relaciones laborales y de promover acciones que fomenten el respeto y la comunicación asertiva.
- Promover la formación continua en temas de convivencia laboral, enfoque de género, comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y sensibilización sobre el acoso y la violencia laboral.
- Implementar mecanismos de sensibilización, capacitación, intervención y seguimiento que promuevan ambientes de trabajo armónicos.
- Garantizar la confidencialidad y protección de la información en el tratamiento de quejas o denuncias relacionadas con posibles conductas de acoso, violencia o discriminación.
- Aplicar medidas disciplinarias y legales frente a conductas que constituyan acoso, violencia o discriminación, conforme a la normatividad vigente.
- Evitar toda práctica o comportamiento tendiente al acoso laboral, asegurando el cumplimiento efectivo de las normas de convivencia y respeto en el trabajo.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones laborales y sociales positivas, entre todos los trabajadores de la organización con independencia del nivel jerárquico.

	POLÍTICA	CÓDIGO:	GJL-POL-005
	PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	4
		FECHA:	01/12/2025
		PÁGINA:	2 de 2

Cualquier trabajador de SERDAN S.A que incurra en comportamientos constitutivos de acoso, violencia o discriminación, estará sujeto a las medidas disciplinarias y legales que establezca la normatividad vigente.

La Alta Dirección se compromete a asignar los recursos necesarios y a revisar periódicamente esta política, asegurando su efectividad y cumplimiento.

La presente Política de Prevención del Acoso Laboral aplica a todas las personas vinculadas laboralmente a la Compañía, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de vinculación, incluyendo trabajadores directos, aprendices, practicantes y demás trabajadores que mantengan una relación laboral o de prestación de servicios con la organización.

SERDAN S.A manifiesta su compromiso con la promoción y el mantenimiento de un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, garantizando condiciones adecuadas para todos sus trabajadores, contratistas y colaboradores. En cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 3461 de 2025, Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, la entidad implementa mecanismos de prevención, atención y seguimiento orientados a evitar toda forma de acoso, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación, entorpecimiento en el desarrollo de las funciones, inequidad y violencia de género, en especial hacia las mujeres y las personas pertenecientes a los sectores LGBTIQ+.

Para tal efecto, la organización cuenta con la participación activa de la alta dirección, los trabajadores y los contratistas, a través del Comité de Convivencia Laboral, instancia encargada de promover relaciones laborales armónicas y de intervenir ante situaciones que puedan configurar conductas de hostigamiento, coerción o cualquier otra forma de alteración del ambiente laboral.

En concordancia con lo anterior la Alta Dirección asegura la disponibilidad de los recursos y la revisión continua de la presente política.

Para constancia se firma el 1 de diciembre de 2025 en la ciudad de Bogotá D.C.

ANA ROCIO SABOGAL HENAO.
Representante Legal