

ELECTRIBUS BOGOTA USME I S.A.S.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó	EBU-DE-PO-10
			Versión: 01
Camila Cuervo	Gregorio Soto Alandete	Beatriz Uribe	Fecha: 2026/03/16
SIG - Coordinadora de Mantenimiento	Director Jurídico	Representante Legal	ELECTRIBUS USME I S.A.S.



1. Objetivo

Esta Política busca establecer las directrices, procedimientos y responsabilidades que garanticen un entorno laboral seguro, libre de acoso sexual, y fomentar el respeto, la equidad y el bienestar de todos los colaboradores de **Electribus Bogotá Usme I S.A.S.** (la “Compañía”).

2. Alcance

Esta Política aplica a todos los Trabajadores de la Compañía en:

- Todas las oficinas u otras instalaciones donde se lleven a cabo actividades de la Compañía, incluyendo, pero no limitándose, a la oficina en casa cuando se trabaje desde el hogar.
- Todas las actividades relacionadas con la Compañía que se realicen en cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la Compañía.
- Cualquier evento social, comercial u otras funciones organizadas o patrocinadas por la Compañía donde el comportamiento o los comentarios puedan tener un impacto negativo en el ambiente laboral o en las relaciones de trabajo.
- Esta política aplica a todos los empleados, contratistas, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de la Compañía. Su implementación por parte de la Concesionaria implica que las conductas prohibidas mencionadas en esta política son inaceptables, más aún en el lugar de trabajo o en espacios relacionados con el contexto laboral.
- Se espera un especial compromiso de los administradores y líderes en su implementación y divulgación.

3. Definiciones

- “ARL” significa Administradora de Riesgos Laborales.
- “Compañía” significa **Electribus Bogotá Usme I S.A.S.**
- “CST” significa el Código Sustantivo del Trabajo.



- “Línea Ética” significa el canal para comunicar inquietudes al Departamento de Cumplimiento, de manera confidencial o anónima (de acuerdo con lo permitido por ley y las buenas prácticas empresariales).
- “Política” significa la presente política de prevención de acoso sexual de la Compañía.
- “Trabajador” o “Trabajadores” significa la(s) persona(s) natural(es) vinculada(s) con la Compañía a través de un contrato de trabajo.
- “RIT” significa el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.
- “SIVIGE” significa Sistema Integrado de Información de Violencias de Género.
- “Víctima” es la persona que directa o indirectamente ha sufrido un daño o menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.
- “Acoso sexual” es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, manifestada por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica dada una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.¹
- “Centralidad de la víctima” se refiere a la gestión de los casos y quejas de acoso sexual en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.
- “Tolerancia cero”: No son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.
- “Confidencialidad”: Quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.

¹ Ley 2365 de 2024, artículo 2.



- “Contexto laboral”: Hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

La conducta será presumida como que fue cometida en el contexto laboral cuando tenga lugar en:

- a) El lugar de trabajo o de ejecución de la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
 - b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde los participantes en el contexto laboral toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
 - c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
 - d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
 - e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
 - f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral².
- “Discriminación laboral” es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, discapacidad o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
 - “Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas”: Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos

² Ley 2365 de 2024, artículo 7.



minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, personas trans e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

- “Hostigamiento virtual como modalidad de acoso”: Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir a través de redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas o aplicaciones. Es un comportamiento repetitivo y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.³
- “No repetición”: La Compañía se compromete a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- “No retaliación”: Las personas que interpongan quejas gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en las Compañías. En ese sentido, el Comité de Convivencia definirá los mecanismos de protección para la persona denunciante mientras dure la investigación cuando, a su juicio, existan elementos que den lugar a la apertura de ésta.
- “Violencia basada en el género”: Son las prácticas (acciones o conductas) que pretenden atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, basadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir con expectativas asociadas desde una perspectiva social.
- “Violencia contra la mujer”: Cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de ser mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea en el ámbito público o en el privado⁴.

³ UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

⁴ Ley 1257 de 2008, artículo 2.



- “**Violencia sexual**”: Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona⁵.

4. Marco Normativo:

- Constitución Política.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006 – *Ley de Prevención, Corrección y Sanción del Acoso Laboral*.
- Ley 2365 de 2024 – *Ley de medidas de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior*.
- Ley 1257 de 2008.
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
- Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano).
- Ley 1090 de 2006.
- Circular 0041 de 2020 del Ministerio del Trabajo.
- Buenas prácticas corporativas de John Laing Group, único socio accionista del Portafolio.

5. Principios rectores:

- **Confidencialidad:** toda la información relacionada con el caso será tratada de manera confidencial, garantizando la protección de las identidades de las partes involucradas.
- **No revictimización:** la Compañía se compromete a tratar a la Víctima con respeto, evitando cualquier conducta que pueda causar revictimización.
- **Debido Proceso, Imparcialidad y Justicia:** las investigaciones se desarrollarán con aplicación del debido proceso y serán realizadas por personal capacitado, asegurando un proceso justo e imparcial.
- **Protección contra represalias y retaliación:** ninguna persona que presente una denuncia actúe como testigo o participe en la investigación será objeto de represalias y/o actos de retaliación.

⁵ Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Página. 161.



Adicionalmente, la Política estará regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios, establecidos en la Ley 2365 de 2024: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

6. Prohibición del acoso sexual

- El acoso sexual en todas sus formas está estrictamente prohibido en la Compañía.
- La Compañía no permitirá en ninguna circunstancia y no tolerará ningún comportamiento que contravenga esta Política. Lo anterior, sin importar el cargo, nivel jerárquico o relación contractual de la persona involucrada.
- Las acciones que constituyan acoso sexual serán consideradas una falta gravísima que conllevará a la imposición sanciones disciplinarias o incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Compañía.
- Para efectos de la presente Política, se entenderá como acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. El acoso sexual puede ser verbal, no verbal, físico o simbólico. Estas conductas pueden ser, en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato. Esto incluye, pero no se limita a:
 - Propuestas o insinuaciones sexuales no deseadas.
 - Comentarios inapropiados de naturaleza sexual.
 - Contacto físico no solicitado o invasivo.
 - Amenazas implícitas o explícitas vinculadas a favores sexuales en relación con la situación laboral.
 - Exposición simple y/o extorsiva sobre situaciones que pertenecen al estricto derecho a la intimidad.

Los siguientes actos, entre otros, si ocurren en relación o en conexidad con cualquier otro acto o comportamiento descrito anteriormente, también constituirán acoso sexual:



- Promesa implícita o explícita de trato preferencial.
- Amenaza implícita o explícita de trato perjudicial o exclusivo.
- Amenaza implícita o explícita sobre la estabilidad en el empleo presente o futuro.
- Interferencia u obstrucción con el trabajo o la creación de un ambiente laboral intimidante u ofensivo.
- Trato humillante
- Situaciones que puedan afectar la salud o la seguridad.

Esta definición será armonizada y complementada con las demás políticas y documentos de la Compañía que aborden el acoso sexual, garantizando coherencia en el enfoque de prevención de acoso sexual, términos y procedimientos. Esto incluye la alineación con el RIT, los contratos de trabajo, el Código de Ética y Conducta, así como los protocolos y rutas de atención. De esta manera, se asegura que todos los documentos institucionales relacionados con la prevención y atención del acoso sexual sean consistentes, claros y comprensibles para todos los colaboradores, promoviendo un ambiente de respeto y protección.

7. Rutas de atención y protocolo de denuncia por acoso sexual

- Cualquier Trabajador de la Compañía o cualquier otra persona a la cual le aplique esta Política podrá presentar una denuncia de acoso sexual a través de los canales confidenciales dispuestos por la Compañía para estos efectos, remitirá la denuncia mediante:
 - La Línea Ética a través del correo electrónico: denuncia@electribus.co
 - En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente. Esta queja podrá ser presentada por la Víctima o cualquier persona que ésta autorice.
- La denuncia podrá ser presentada por la Víctima o cualquier testigo del acoso sexual.
- La denuncia podrá ser anónima, sin que esto afecte la seriedad y el seguimiento que la Compañía dé al caso.



- Tras la recepción de la denuncia, y si la situación lo amerita, la Compañía podrá tomar medidas inmediatas para proteger a la Víctima, como la reasignación temporal de tareas, reubicación de área, o suspensión preventiva del presunto acosador, mientras realiza la investigación.
- La Compañía ofrecerá apoyo psicológico a la Víctima. Esto podrá realizarse mediante convenio con la ARL.
- El Empleador debe emitir una confirmación por escrito al denunciante, indicando que la queja ha sido recibida y que se iniciará el proceso de investigación.
- La investigación será llevada a cabo por un equipo imparcial, designado por el Comité de Ética o Talento Humano, quienes recopilarán testimonios, pruebas y cualquier información relevante. A continuación, encontrarán se establecen los criterios para seleccionar a los miembros del equipo imparcial:
 - Los miembros del equipo no deben tener ninguna relación directa con las partes involucradas (ni con el denunciante ni con el acusado). Esto garantiza que no existan sesgos personales que puedan influir en el proceso.
 - Si no es posible cumplir con estos criterios, la dirección de la Compañía elegirá discrecionalmente los miembros del equipo siempre y cuando no exista conflicto de interés.
 - Los miembros del equipo deberán contar con idoneidad de conocimiento en estos temas mediante la acreditación de capacitaciones, cursos y/o certificaciones.
- El equipo imparcial debe notificar tanto a la persona denunciada como al denunciante que se ha iniciado una investigación formal.
- Durante la investigación, ambas partes (denunciante y denunciado) tendrán la oportunidad de presentar sus versiones de los hechos y aportar pruebas y se respetará en todo momento el derecho al debido proceso
- El equipo imparcial debe redactar un informe detallado sobre los hallazgos de la investigación, las pruebas analizadas y las conclusiones. Este informe debe ser presentado a la dirección de la Compañía y/o autoridad correspondiente. El informe debe incluir recomendaciones sobre las



medidas correctivas o disciplinarias a tomar, si se determina que hubo acoso sexual. Estas pueden incluir desde advertencias, suspensiones, hasta la terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la gravedad del caso.

- Las partes involucradas deben ser informadas por escrito sobre la decisión final, incluyendo cualquier medida correctiva o disciplinaria que se haya decidido implementar.

8. Prevención, atención, protección y reparación

Estrategia de prevención:

- El área de Gestión Humana de la Compañía liderará anualmente un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y actores que deban tener responsabilidades bajo el mismo, que contemplará los siguientes asuntos: · Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.
- Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as de la Compañía.
- Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Formación específica dirigida a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.
- El Gerente General hará seguimiento al desarrollo del referido plan de trabajo al menos una vez al año.

9. Derechos

- Las Víctimas tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud. El acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección



frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

- Las Víctimas también tienen derecho a:
 - Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
 - Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
 - Pedir traslado del área de trabajo.
 - Solicitar permiso para realizar trabajo a distancia si existen condiciones de riesgo para la Víctima, mediante alguna de las alternativas legales permitidas para estos efectos.
- Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

10.Obligaciones de los Trabajadores

- Los Trabajadores estarán obligados a cumplir con los preceptos de la Política.
- El incumplimiento de las obligaciones de la Política será considerado falta gravísima a las obligaciones laborales de conformidad con el artículo 62 del CST.

11.Obligaciones del Empleador

- Garantizar los derechos de las Víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la Víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.



- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la Víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de la Víctima de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

12. Responsabilidades de atención, protección y prevención de la ARL.

La Administradora de Riesgos Laborales realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección, y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

13. Vigencia de la Política

Esta Política es válida a partir de la fecha de publicación, será revisada anualmente y modificada cuando la Compañía lo considere necesario.

Esta política será divulgada por la Compañía a todos los colaboradores través de mecanismos como inducción de personal, envío mediante correo electrónico y en cada uno de los contratos que suscriba la Compañía.



Beatriz Inés Uribe Berrocal
Representante Legal
ELECTRIBUS BOGOTA USME I S.A.S.

