

### 1. OBJETIVO:

Establecer las directrices para que la compañía **Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** realice una gestión responsable y transparente. A partir de la adopción de principios, prácticas y comportamientos que buscan el beneficio mutuo entre la empresa y sus colaboradores, con el fin de darle cumplimiento al logro de los objetivos empresariales, combatiendo el abuso laboral, discriminatorio, trabajo forzoso y contribuir a la continuidad del negocio en el largo plazo fomentando el respeto hacia los derechos humanos, en la creación de una cultura organizacional sólida; así como el cumplimiento de la promesa de valor establecida para cada grupo de Interés.

### 2. ALCANCE:

Es responsabilidad de cada funcionario de la compañía conocer y aplicar los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad teniendo siempre un comportamiento ético y transparente que permita conseguir la sostenibilidad de la Compañía en el corto, mediano y largo plazo.

Con la adopción del Protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008 se avanza en la compañía **Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** en la atención y la prevención del Acoso Laboral o de cualquier otro abuso que se genere en el ámbito de la organización y que se mantienen ocultas, ignoradas o silenciadas por quienes lo ejercen y por quienes las sufren, por temor a ser despedidas(os) o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad.

### 3. DEFINICIONES:

- **ACOSO LABORAL:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- **DERECHOS HUMANOS:** Normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.
- **DISCRIMINACION:** La discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicado.
- **DISCRIMINACION LABORAL:** Situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.
- **FLEXIBILIDAD LABORAL:** implementación de medidas que permiten a los empleados elegir libremente ciertas reglas que influyen en su puesto de trabajo.
- **GRUPOS DE INTERES:** Personas y organizaciones que están interesadas e involucradas con la entidad que representan e interactúan con la misma, identificando sus expectativas, necesidades y canales de comunicación vitales para el desarrollo y crecimiento de la compañía.
- **MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:** El inciso segundo del artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:
  1. Maltrato Laboral Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador. Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2. Persecución Laboral Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

Descalificación  
Carga excesiva de trabajo  
Cambios permanentes de horario

3. Discriminación Laboral Todo trato diferenciado por razones de: Violar el principio de igualdad de oportunidades. Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

4. Entorpecimiento Laboral Toda acción tendiente a:  
Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.  
Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.  
Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.  
Destrucción o pérdida de información.  
Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral  
Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.  
Violación del principio de igualdad.  
Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. Desprotección Laboral Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

- **Promesa de Valor:** Promesa de valor que un cliente espera recibir por parte de una empresa. Es más que una simple descripción del producto o servicio: es la solución específica que la empresa brinda a un cliente, y que un competidor no puede ofrecer.
- **Trabajo Forzoso:** Trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades.
- **Trabajo infantil:** Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

#### 4. **NORMATIVIDAD APLICABLE:**

- Constitución Política de Colombia, Artículo 13
- Ley 1010 de 2006
- Decreto 1377
- Declaración de Derechos Humanos
- Circular 026
- Pacto Global
- Decreto 1076

#### 5. **RESPONSABLES:**

Son responsables del cumplimiento de esta política todos y cada uno de los actores de la compañía **Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** como cliente interno en el desarrollo de las

Revisó:  
Cargo: Directora de Talento Humano

Validó:  
Cargo: Directora Jurídica

Aprobó:  
Cargo: Director SGI

herramientas en el cumplimiento de ley que permitan mitigar toda conducta de acoso laboral y violación de derechos humanos.

## 6. POLITICAS:

### **POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD**

**ENTREGA DE CARGA S.A. / ENTREKARGA S.A.** reafirma su compromiso basado en la Declaraciones, acuerdos en temas relacionados con Derechos Humanos, sostenibilidad, de las normas, procedimientos y políticas implementadas por la empresa, la Constitución Política Colombiana, las disposiciones en materia de Responsabilidad Social y demás índole legal que resultan vinculantes, obligatorias y exigibles por el gobierno colombiano.

Contribuimos de esta forma al desarrollo social mediante el cumplimiento de los Derechos Humanos y la responsabilidad con nuestro país y gremios estableciendo:

#### **POLITICA DE ACOSO LABORAL – LEY 1010 DE 2006**

La compañía **Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores, implementando mecanismos que prevengan el acoso laboral, contando con la participación de la Presidencia, la Gerencia, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006. Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración; con el compromiso de todos los líderes de la organización de fomentar las buenas relaciones entre sí.

**Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral, trabajo forzoso, discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional, lengua, religión, opinión política o filosófica y defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral y conductas en detrimento de los derechos humanos en el lugar de trabajo.

Con el compromiso de asegurar que todos los colaboradores de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral en todas sus modalidades y formas, sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que mejoran el clima laboral y la cultura preventiva con el objeto de mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas.

Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

#### **POLITICA AL NO TRABAJO INFANTIL**

**Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** con el fin de proteger y cuidar nuestra niñez colombiana y acorde al Artículo 40 del Código de Infancia y Adolescencia, se compromete como parte de la responsabilidad social empresarial a respetar los derechos de las niñas, niños y

adolescentes a través de medidas que permitan prevenir, promover y remediar cualquier vulneración o amenaza a sus derechos.

En este sentido, la empresa propende por la protección de derechos infantiles como la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de la población de influencia directa o indirecta.

### **POLITICA DE DESCONEJION LABORAL - (LEY 2101 DEL 2021)**

Con el fin de promover un ambiente laboral sano que contribuya con la salud mental y física de nuestros colaboradores la compañía **Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A.** implementara estrategias para garantizar al equipo de trabajo el derecho a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Para el normal desarrollo de esta política se tendrá en cuenta la dinámica de cada proceso y la necesidad del servicio de cada cargo en la empresa, con el fin de establecer disponibilidades, velando de que cada uno de nuestros colaboradores una vez finalizadas sus labores puedan hacer uso de su horario libre en actividades personales familiares o de otra índole.

Como medida preventiva se establecerá un buzón de **PQRS** interno en la compañía con el fin de recolectar oportunamente aquellas situaciones que vayan en contra de dicha política con el fin de establecer mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

**Excepciones.** No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente política:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**Inspección y vigilancia.** El trabajador, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá argumentar detalladamente los hechos anexando las pruebas requeridas ante la Dirección de Talento Humano en donde se tratara la situación en cuestión para así mismo darle solución a la misma.

### **COMPROMISO GUBERNAMENTAL**

Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A., se compromete que garantizará a todo nivel de la empresa el cumplimiento de los requisitos legales.

### **COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES**

Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A., se compromete a garantizar oportunidades laborales a todas las personas sin importar su raza, diversidad de género, identidad, orientación sexual, personas diversamente hábil, religión, ideología, etnia, edad, agrupaciones o movimientos sindicales, garantizando equidad en las contrataciones, asignación de funciones y

responsabilidades de acuerdo con las necesidades de la organización, basándonos en el principio de equidad y orientados a cumplir con nuestro programa de desarrollo organizacional.

### COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Entrega de Carga S.A. / Entrekarga S.A., se compromete a gestionar todo tipo de actividades enfocadas a generar crecimiento económico, inclusión social y la protección del medio ambiente, garantizando que sus actividades estarán enmarcadas en el cumplimiento legal, buscando satisfacer las necesidades actuales, mitigando las consecuencias existentes y contribuyendo a no comprometer los recursos de futuras generaciones.

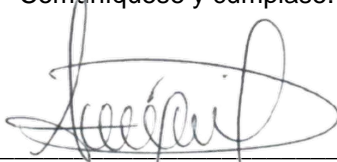
### PLAN DE TRABAJO

En aras de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de la prevención en acoso laboral, discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso la compañía establece una serie de actividades enfocadas a la capacitación, formación, concientización y sensibilización de todo su personal a través del programa de capacitación con el apoyo y la participación de los diferentes comités: Comité de Convivencia Laboral, COPASST, PESV, BASC, SGI utilizando todos nuestros canales digitales y presenciales de comunicación.

Estos procesos de formación y sensibilización se llevarán a cabo en espacios al interior de los equipos de trabajo en aras de mejorar el ambiente laboral y de continuar con la transformación de la cultura organizacional. Orientada a NO tolerar ninguna manifestación de violencia, discriminación, acoso y otros, promoviendo de esta manera el auto cuidado en nuestros colaboradores, promoviendo la denuncia oportuna en cualquier tipo de situación, de tal forma que podamos actuar a tiempo cuidado su salud física y mental.

Firmado en Mosquera – Cundinamarca, a los diecinueve (19) días del mes de septiembre del año 2024.

Comuníquese y cúmplase.



**ANGELICA MARIA SALAS**  
**Representante Legal – Gerente General**  
**ENTREGA DE CARGA S.A.**

**CONTROL DE CAMBIOS:**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
01	22-octubre-2023	Primera versión de la política de responsabilidad social
01	19-septiembre-2024	Se realiza la revisión de la política y se mantiene su versión, no presenta cambios de fondo ni forma.  <b>** Próxima revisión: antes del 18-09-2025</b>