

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

1. INTRODUCCIÓN.

El propósito de esta política es fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a todas las personas que laboran en **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.**, en especial a aquellas personas presuntamente afectadas por conductas de acoso laboral y/o sexual en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso o discriminación, y en los que prime el respeto por la protección de los derechos constitucionales.

Esta política tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar de manera efectiva ante cualquier situación de acoso laboral y/o sexual en el ámbito laboral. Además, busca garantizar que todas las personas, sin distinción, puedan expresarse con confianza, sabiendo que se tomará en cuenta su bienestar y se protegerán sus derechos en todo momento.

El compromiso de la empresa es proporcionar un entorno seguro y libre de acoso laboral y/o sexual. Para ello, ofrecemos los canales adecuados para reportar cualquier incidente, asegurando que cada queja o denuncia será tratada de manera confidencial, objetiva y con el debido respeto a las partes involucradas.

La implementación de esta política es fundamental para mantener un ambiente laboral que promueva la igualdad de género, la inclusión y el respeto mutuo, y constituye una responsabilidad compartida por todos los miembros de nuestra organización.

2. ALCANCE.

Esta política aplica para todas las líneas, áreas, unidades de negocio, entidades, sucursales, sedes o centros de trabajo que integran la organización y se hace extensiva a todos los cargos y niveles, independientemente del tipo de contrato, la función o el rol que representa. Este documento tiene como propósito prevenir y abordar cualquier situación que pueda vulnerar la dignidad y los derechos de las personas en el ámbito laboral.

3. MARCO NORMATIVO¹.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- **Convenio 111 de 1958.** Organización Internacional del Trabajo.
- **Convenio 190 de 2019.** Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 206 de 2019.
- Constitución Política de Colombia.
- **Ley 263 de 1950.** Código Sustantivo de Trabajo.
- **Ley 599 de 2000.** Código penal.
- **Ley 1010 de 2006.** Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- **Ley 1257 de 2008.** Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

¹ Las referencias normativas contempladas en esta política son meramente enunciativas y no compilan todas las normas que regulan el asunto, sino aquellas normas con mayor relevancia frente al objeto de la misma.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

- **Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- **Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 026 de 2023:** La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.
- **Resolución 2110 de 2023.** Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual
- **CONPES 4080 de 2022.** Política Pública de Equidad de Género para las mujeres.

4. PRINCIPIOS RECTORES.

Esta política se rige por los siguientes principios: Igualdad real y efectiva, corresponsabilidad, integridad (información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización), no repetición, no retaliación, autonomía, coordinación, no discriminación, progresividad, justicia, debido proceso, imparcialidad, equidad de género, libertad, dignidad y confidencialidad.

4.1. Directrices.

- **Cero tolerancia:** La organización no tolera ninguna forma de discriminación, acoso o violencia en el contexto laboral. Cualquier denuncia será tratada con seriedad y se aplicarán las sanciones correspondientes según la gravedad de los hechos y lo definido en el proceso disciplinario aplicable. En virtud de lo anterior, se encuentra prohibida cualquier conducta de discriminación y/o acoso.
- **Confidencialidad y no confrontación:** Se garantiza la confidencialidad durante todo el proceso de denuncia, investigación y resolución, protegiendo la identidad de las personas involucradas y asegurando que no sufran represalias. Sumado a esto, se respetará el derecho de la presunta víctima a la no confrontación con la persona que es su presunta agresora.
- **Centralidad de la víctima:** La política prioriza el bienestar de la presunta víctima, garantizando el apoyo necesario durante todo el proceso para evitar la revictimización y asegurar su protección frente a eventuales retaliaciones, aplicando un enfoque de género y diferencial cuando sea necesario.
- **Garantía de no repetición:** La empresa se compromete a adoptar medidas preventivas para mitigar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el bienestar emocional de los/las trabajadores/as, asegurando un entorno laboral saludable. Es necesario que se identifiquen los factores de riesgo asociados a la violencia y el acoso laboral y/o sexual.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

- **Derechos de las personas investigadas y otros actores:** Se garantizará el derecho a la defensa a las personas investigadas, incluyendo el acceso a asesoría legal, la posibilidad de presentar pruebas y rendir descargos. Los/las presuntos/as agresores/as de acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia. La empresa garantizará a todas las partes involucradas el derecho al debido proceso.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

A continuación, se detallan los roles y responsabilidades de los diferentes actores en la prevención, atención y manejo de casos de acoso laboral y/o sexual dentro de la organización:

5.1. Compromiso de la alta dirección.

La alta dirección de **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.**, se compromete a procurar un entorno laboral libre de acoso, violencia y discriminación laboral y/o sexual, basada en los valores fundamentales de la organización, así como los principios de integridad, respeto, diversidad e inclusión. Este compromiso implica:

- **Liderazgo visible y activo.** La alta dirección liderará con el ejemplo, fomentando una cultura de cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual. Esto incluye la promoción activa de una política de igualdad y la promoción de un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todas las personas.
- **Apoyo en la implementación de políticas y protocolos:** La alta dirección asegurará que las políticas y protocolos de prevención de todas las formas de acoso sean conocidos y aplicados por todos los niveles de la organización.
- **Asignación de recursos:** La alta dirección destinará recursos financieros para capacitar al personal en la prevención del acoso y la gestión de riesgos psicosociales, proporcionar herramientas de denuncias y aplicar medidas correctivas y/o campañas cuando sea necesario.
- **Monitoreo y seguimiento:** La alta dirección se compromete a realizar un monitoreo continuo del clima laboral e implementar acciones para la prevención del acoso laboral y sexual.
- **Compromiso con la igualdad, diversidad, equidad e inclusión:** La alta dirección se compromete a promover un entorno de igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación de grupos vulnerables.

5.2. De la empresa:

- Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humano.
- Elaborar, actualizar y difundir la presente política, así como incluirla en el Reglamento Interno del Trabajo, los contratos de trabajo, entre otros.
- Contar con protocolos, procedimientos y rutas de acción frente a los posibles casos de acoso laboral y sexual.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

- Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, corregir, prevenir y brindar garantías de no repetición.
- Reportar aquellas quejas y denuncias de acoso sexual a las autoridades competentes, a petición de la víctima y respetando el derecho a la intimidad.
- Reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
- Informar a la víctima frente a su posibilidad de acudir a instancias externas de orden administrativo y penal.
- Abstenerse de realizar actos de censura frente a los casos de acoso laboral y/o sexual.
- Publicar semestralmente los resultados de los indicadores y realizar las actualizaciones en el Sistema Integrado de Información de Violencia de Género.
- Asegurar el involucramiento de esta política en el SG-SST.

5.3. De los colaboradores:

- Abstenerse de incurrir en acciones o conductas discriminatorias y/o que pudieran delimitarse como propias de acoso laboral y/o sexual.
- Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso laboral y/o sexual o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancia a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.
- Poner en conocimiento de la Compañía, a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que tomen conocimiento que constituyan o puedan llegar a constituir acoso laboral o sexual en el trabajo.
- Actuar de forma asertiva y oportuna para generar conciencia y prevenir situaciones de acoso sexual o laboral.
- Elevar su voz frente a casos y conductas constitutivas de acoso sexual y/o laboral, ya sea hacia ellos mismos o hacia compañeros o compañeras.

5.4. Del Comité de Convivencia Laboral:

- Conocer y emitir recomendaciones sobre la prevención y atención del acoso laboral y sexual.
- Emitir lineamientos para ampliar, aclarar o desarrollar el alcance de los lineamientos establecidos.
- Conocer y resolver las denuncias de acoso laboral y sexual realizadas a través de los canales establecidos en la empresa.
- Formular recomendaciones o acciones necesarias en aras de atender cualquier situación de acoso en el trabajo.
- Poner a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.
- Recomendar la implementación de medidas de protección o resguardo para proteger a la víctima de acoso sexual, tales como traslado de área de trabajo, teletrabajo, y ajuste en las funciones y/o actividades asignadas al trabajador o contratista.

5.5. Del área de Talento Humano:

- Será la encargada de definir e implementar las acciones necesarias para desarrollar los elementos y capacidades organizacionales necesarias para desarrollar las estrategias de

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

prevención, protección y atención, investigación, solución y los elementos de medición y reporte, según se definen de acuerdo con esta política.

- Gestionar la aplicación de medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima, tales como estudiar solicitudes de traslado de área de trabajo, teletrabajo, y ajuste en las funciones y/o actividades asignadas al trabajador o contratista.
- Dar cumplimiento y gestión al procedimiento de denuncias de acoso laboral, así como del seguimiento de las acciones causadas en virtud de las quejas interpuestas.

5.7. De la Administradora de Riesgos Laborales:

- Llevar a cabo asesorías y asistencias para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y/o sexual, teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales.
- Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de los colaboradores y prevenir el acoso laboral y/o sexual en sus empresas afiliadas.
- Orientar y apoyar emocionalmente a los colaboradores, en situaciones de crisis, que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Brindar acompañamiento frente a la intervención del riesgo psicosocial.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.

Derecho de las víctimas.

Las víctimas de acoso laboral y/o sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada 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 presunto agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Derechos de las personas investigadas.

Las personas investigadas por presunto acoso laboral y/o 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.

7. ACOSO SEXUAL:

7.1. Definición: Es 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.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo puede darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa y puede producirse en el lugar de trabajo, en los alojamientos proporcionados por la empresa, en los desplazamientos, viajes, comunicaciones, eventos, actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.

TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S., busca promover un ambiente de trabajo óptimo, que permita a sus trabajadores, contratistas, aliados y terceros realizar sus actividades en un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual y cualquier manifestación de discriminación, para ello, buscamos liderar con el ejemplo y adoptamos una posición de tolerancia cero, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

7.2. Tipos de acoso sexual:

a. Acoso sexual físico: Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

b. Acoso sexual verbal: Cualquiera de las siguientes conductas dirigida hacia una persona específica y de manera reiterada: silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

c. Acoso por razón del género: Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento dirigido hacia una persona específica, realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

d. Acoso sexual no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento, presentación de objetos pornográficos.

e. Acoso sexual virtual: Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

f. Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a la cualquier persona a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos

7.3. El acoso sexual como delito.

En la ley colombiana el delito de acoso sexual, además de corresponder a una conducta autónoma, se encuentra ubicado en el capítulo de las violaciones a las libertades sexuales, siendo una manifestación de acoso laboral indeseada, irrazonable y ofensiva, que quebranta la voluntad de la víctima, creándose un entorno intimidante, hostil o humillante, el cual tiene incidencia en el acceso, continuación, formación, salario o ascensos dentro de la actividad profesional.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

7.4. Conductas que constituyen acoso sexual:

Puede considerarse que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- a) Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Empresa.
- b) Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- d) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- e) Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- f) Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- g) Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- h) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- i) Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, oprimirla o mortificarla.
- j) Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.**

7.5. Lugares o circunstancias en las que se puede presentar acoso sexual:

De acuerdo con la Resolución 2110 de 2023 del Ministerio del Trabajo, se entiende que se puede presentar acoso sexual en:

- a) Todos los sitios de trabajo, independientemente de la sede, el lugar, la instalación o el bien de la Empresa, inclusive en los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo.
- b) Los desplazamientos, las comisiones de servicio, los eventos y las actividades institucionales o de formación relacionadas con las funciones del colaborador.
- c) Las tecnologías de la información, las comunicaciones, los espacios de interacción digital y, en general, en el desarrollo digital de actividades propias del colaborador.
- d) Los trayectos de desplazamiento cuando haga uso de las rutas dispuestas por la Empresa.
- e) Los lugares donde se toma el descanso, en la cafetería, en las instalaciones sanitarias o de aseo.
- f) Los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilizan los colaboradores para tal fin.
- g) El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- h) En alojamiento proporcionado por la Empresa.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

7.6. Procedimiento para la atención y tratamiento de casos de Acoso Sexual.

	ITEM	DESCRIPCIÓN		EVIDENCIA GENERADA
1.	Radicación de la denuncia.	Las víctimas de acoso sexual podrán presentar su denuncia diligenciando el formulario dispuesto por el Comité de Convivencia Laboral o mediante oficio que indique: - Las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos que dieron lugar al presunto acoso sexual. - Identificando al presunto/a agresor/a. - Identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia. - Aportando cualquier otro medio de prueba o indicio del presunto acoso. Este formulario podrá ser presentado de forma física en la oficina de Gestión Humana o a través del correo electrónico convivencia@juannas.com y/o analistarrhh@juannas.com. Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información. Aclaración: Si la presunta víctima lo considera, podrá presentar directa o simultáneamente la queja de acoso sexual ante el Ministerio del Trabajo y/o la Fiscalía General de la Nación.		Formulario de queja.
2.	Averiguación preliminar	El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará los hechos constitutivos del presunto acoso sexual y convocará una sesión para dar trámite del caso a la mayor brevedad posible.		Acta de reunión extraordinaria
3.	Activación del Comité y medidas de atención	En esta oportunidad el Comité se reunirá con la presunta víctima con el fin de poder escuchar sus argumentos en cuanto a la situación de Acoso Sexual. Así mismo, se le informará a la víctima sobre el apoyo psicológico al que tiene derecho a través de su ARL, del derecho que tiene de recibir atención en salud y sobre su derecho a presentar una denuncia ante las autoridades competentes, como lo es Fiscalía General de la Nación. De ser necesario se indicarán las medidas urgentes para proteger a la presunta víctima de acoso.		Acta de reunión.
4.	Ruta a seguir El trabajador acosado puede optar por cualquiera de	1 Ruta alternativa	Consiste en un acuerdo consensuado donde se busca que la persona denunciada tome conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. Para esto, el Comité	

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

	las tres rutas a saber		propiciará un espacio para que la persona denunciada cese de forma inmediata las conductas, se repare a la víctima y se establezca un compromiso de no repetición. Es importante aclarar que, esta ruta se activa solo con la voluntad de la víctima y en caso de diálogo directo entre la víctima y la persona denunciada únicamente será posible con autorización y voluntad de la primera.	
		2 Ruta externa	En caso de estar ante una conducta que se enmarque dentro de la figura de un delito penal, cuando la víctima así lo decida o cuando los hechos estén por fuera del alcance del presente procedimiento, se remitirá de manera inmediata la denuncia a la autoridad competente. Dicha denuncia podrá ser radicada en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación.	
		3 Ruta investigativa	Con el fin de dar más claridad a los hechos la persona denunciada podrá ser citada y oída para que se manifieste sobre hechos, pudiendo allegar y/o solicitar las pruebas que estime convenientes, garantizando en todo momento su derecho de defensa y contradicción. Bajo ninguna circunstancia se debe sugerir a la víctima o afectada que busque o entable conversaciones con la persona denunciada. Al activar esta ruta, el Comité iniciará una investigación para verificar los hechos denunciados y emitirá una decisión.	
5.	Análisis de los hechos y valoración de las pruebas	El Comité de Convivencia Laboral realizará un análisis detallado de los hechos expuestos en la denuncia y se hará una valoración de las versiones de las partes y las pruebas allegadas a la investigación.		Acta de investigación
6.	Medidas de atención a la presunta víctima.	El Comité de Convivencia Laboral formulará las recomendaciones que estime indispensables y sugerirá los ajustes razonables a las condiciones de trabajo de las personas involucradas, para evitar, por ejemplo, el contacto entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Empresa.		Acta de investigación

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

7.	Seguimiento al proceso	El Comité de Convivencia Laboral hará un seguimiento durante al menos (6) meses para validar el cese de las conductas del presunto acoso sexual.	Acta de seguimiento.
8.	Cierre del proceso.	Solo si se establece que ha cesado el acoso sexual, se establecerá un acta de cierre del proceso.	Acta de cierre del proceso.

8. RUTAS DE INTERVENCIÓN:

Al ser el acoso sexual un delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio. Para denunciar conductas de acoso sexual la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- **URI - Unidades de Reacción Inmediata:** Las URI buscan prevenir conductas violentas en contra de grupos vulnerables como: mujeres, niños, población LGTB, y habitantes de la calle.
- **Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual:** Denuncias de delitos sexuales.
- **CAPIV - Centro de Atención Penal Integral:** Denuncias de todos los delitos. Actos urgentes para el delito de Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales.
- **Línea purpura:** Delitos de acoso sexual. Delitos de acoso sexual. Posterior al acoso, y para activar el protocolo de atención para orientación y acompañamiento psicosocial y jurídico pueden llamar a esta.
- **Unidad contra la Discriminación:** Orientación jurídica a personas LGBTI que hayan sido víctimas de discriminación en razón a su identidad de género y orientación sexual.
- **Número Único de Emergencias 123:** Cuando está en riesgo la vida o integridad de la persona utilice esta línea.
- **Aplicación para teléfonos móvil Ellas.** Descárgala en Google Play o en App Store: La aplicación Ellas (disponible en Android y IOS) brinda información sobre los diferentes tipos de violencia y cómo hacer denuncias.
- **Línea de orientación a mujeres víctimas de violencia:** En todo el país existe la línea 155, la cual fue implementada por la Policía Nacional. Pueden llamar a las mujeres a denunciar cualquier tipo de violencia y obtener orientación sobre violencia de género y acompañamiento psicológico.

9. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y/O ATENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE CONDUCTA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL:

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso laboral o sexual u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

u orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

- a) Canales de comunicación:** La empresa cuenta con canales de comunicación confidenciales, accesibles y seguros para que los empleados puedan reportar cualquier situación relacionada con acoso laboral y/o sexual. Estos canales estén disponibles en todo momento (telefónicos, virtuales, presenciales) 24 horas al día y los 7 días de la semana y se garantiza que su presentación es segura y confidencial.

Canales para reporte de situaciones de acoso laboral:	
Teléfono:	311 6337898
WhatsApp:	311 6337898
Email:	convivencia@juannas.com

Canales para reporte de situaciones de acoso sexual:	
Teléfono:	311 6337898
WhatsApp:	311 6337898
Email:	convivencia@juannas.com

- b) Establecimiento de normas internas:** La empresa tiene definido las conductas que constituyen acoso laboral y/o sexual, basándose en la legislación vigente (como la Ley 1010 de 2006 en Colombia y la Circular 026 de 2023), estableciendo procedimientos para atender situaciones de presunto acoso laboral y/o sexual.
- c) Formación general en la prevención de conductas de Acoso Sexual y Laboral:** TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S., desarrollará, en la medida de lo posible con asistencia obligatoria, acciones formativas, psicoeducativas, jornadas y campañas de sensibilización dirigidas a todas las personas que hacen parte de la compañía sin importar su tipo de vinculación o contratación, sobre la importancia de prevenir el acoso laboral y sexual. Estos programas incluyen información sobre las conductas que constituyen acoso, cómo prevenirlas y cómo actuar ante un posible incidente, así como los canales de denuncia disponibles.
- d) Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores:** Todos los nuevos colaboradores reciben una formación específica sobre la política de la empresa frente al acoso laboral y sexual, el código de conducta, y los recursos disponibles para abordar estas situaciones. Esta formación debe ser clara, accesible y comprender tanto los derechos como las responsabilidades de los empleados.
- e) Capacitación específica para el personal encargado de atender casos de acoso:** Las personas encargadas de gestionar los casos de acoso (Miembros del Comité de Convivencia Laboral y responsable de Gestión Humana) reciben capacitación específica sobre cómo abordar y resolver estos casos de manera imparcial, respetuosa y confidencial. Así como cuentan con el apoyo y respaldo del área jurídica de la compañía

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

en cuanto al tema normativo, así como de las mejores prácticas en la gestión de situaciones delicadas de acoso.

- f) Intervención y control de factores de Riesgo Psicosocial: TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.,** dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo identifica y controla los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral. Esto incluye la realización de encuestas y análisis periódicos para identificar posibles focos de conflicto o áreas de estrés en el ambiente laboral que puedan fomentar comportamientos inapropiados. Basado en los resultados, se implementarán acciones correctivas para mejorar el bienestar psicosocial de los empleados.
- g) Enfoque diferencial:** Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- h) Apoyo psicológico y líneas de atención:** Si la persona que es presuntamente acosada manifiesta interés de recibir atención psicológica por parte de la empresa; se le asignarán los espacios pertinentes con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, para que reciba la atención y acompañamiento psicológico que requiera, por parte de la respectiva EPS o ARL, en caso de requerirla.
- i) Protección y garantía de no acciones retaliatorias:** Garantía de protección a quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral y/o sexual.
- j) Medidas correctivas:** Los empleados que incurran en conductas de acoso sexual y/o laboral deben ser sancionados conforme a la gravedad de la infracción, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, políticas internas de la empresa y demás normas laborales que regulan el tema. Las sanciones pueden variar desde advertencias formales hasta la terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la naturaleza del incidente y su impacto.
- k) Queja ante el Ministerio del Trabajo:** Si un empleado considera que sus derechos han sido vulnerados, que las conductas persisten o que la denuncia no ha sido tratada adecuadamente dentro de la empresa, puede presentar una queja formal ante el Ministerio del Trabajo.

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.

Como medida de protección de los afectados por eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo con la implementación del presente protocolo, tanto las directivas de la empresa como el área de Gestión Humana adoptarán las medidas de protección necesarias y podrán separar al afectado del sitio del eventual peligro, con constante vigilancia y acompañamiento e iniciarán la ruta de atención de forma inmediata para la protección de los derechos del o la trabajadora.

Es así como, considerando la naturaleza de los hechos, modalidad de acoso, gravedad y/o

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

reiteración de la conducta, así como las condiciones particulares de la víctima y el entorno laboral, el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias ante una eventual conducta de acoso laboral y/o sexual, el Comité de seguimiento a casos, en el trámite de las denuncias, así como las dependencias que participen en la ruta de atención podrán, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles, tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas:

- a) Convenir los Acuerdos de Convivencia, planes de mejora o de compromiso con las personas involucradas.
- b) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- c) Asignar o sugerir medidas de vigilancia o acompañamiento.
- d) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- e) Propiciar la reubicación, reasignación de labores o cambio temporal de dependencia a la víctima o cambiar el lugar de trabajo a la persona presuntamente agresora según sea el caso.
- f) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- g) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- h) Evaluar de ser posible, la aplicación de modalidades alternas de trabajo como teletrabajo o trabajo remoto para la presunta víctima.
- i) Poner el caso en conocimiento de las autoridades competentes.
- j) Aplicación de sanciones disciplinarias a los involucrados e inclusive optar por la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

11. OBLIGACIÓN DE LOS CONTRATISTAS

Los CONTRATISTAS se obligan a no ejercer ninguna forma de acoso sexual, violencia contra las mujeres y/o basada en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución del contrato con el que se vincule con **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.** Se obliga también a cumplir la presente Política para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

12. MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD.

Toda la información relacionada con los casos de acoso laboral/sexual serán tratada de forma estrictamente confidencial. Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en un espacio privado, asegurando la protección de la identidad de las personas involucradas. La divulgación de información confidencial sólo será permitida cuando lo exijan las leyes aplicables o sea necesario para proteger los derechos de las partes involucradas. La violación de la confidencialidad será considerada una falta grave y dará lugar a sanciones disciplinarias, por parte de quien haya incurrido en dicha conducta. Las víctimas de acoso cuentan con un fuero temporal, es decir, limitación temporal de dar por terminado su contrato de trabajo.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

13. INHABILIDADES Y RECUSACIONES.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán inhabilitarse en aquellos casos donde exista un conflicto de interés, tales como cuando el caso involucre a un familiar, amigo cercano, o compañero de trabajo del mismo departamento o área. Además, deberán excluirse si han sido testigos o partes involucradas en el caso. En caso de duda, el miembro deberá informar al Comité y, si procede, será excluido de la deliberación y decisión, dejando que los demás miembros decidan al respecto.

14. EFECTOS.

A las disposiciones de la presente Política quedan sometidos tanto **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S**, el Comité de Convivencia Laboral, contratistas, trabajadores y el contenido de este documento hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos, que **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.**, tenga celebrados o celebre en el futuro. De igual manera, este documento cubre todas las dependencias que **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S** tenga o llegue a tener a futuro en otros municipios a nivel Nacional, ya sean oficinas, seccionales, agencias o sucursales.

La presente Política fue socializada a nivel grupal con todos los líderes, trabajadores, contratistas y, en general, a todos los colaboradores y colaboradoras, y se actualizará cuando sea necesario.

La presente se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de febrero de 2026.



María Claudia Mendoza Jiménez
Gerente General
Transportadora Juannas S.A.S.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CODIGO: SST-POL-004
		VERSIÓN: 03

Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	ELABORADO POR	APROBADO POR
3	19/02/2026	Se incluye el acoso sexual y se enriquece la política	Directora HSEQ	Gerente General
2	27/01/2023	Se modifica propósito, alcance y se aterriza a mapa de procesos de la organización.	Responsable SGSST	Gerente General
1	01/04/2019	Adopción	Responsable SGSST	Gerente General