En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2365 de 2024, y en aras de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, **TRANSPORTES Y SERVICIOS NACIONALES SAS**, emite la siguiente política, la cual será de obligatorio cumplimiento para todo el personal que se encuentra vinculado a esta empresa, mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicio y/o cualquier otra relación de carácter civil o comercial.

I. OBJETIVO.

Esta política tiene como objeto prevenir cualquier conducta determinada como acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, se determinará el proceso para atender y resolver las quejas y denuncias sobre acoso sexual laboral.

II. ALCANCE

La presente política aplica para todos los trabajadores contratados directamente por TRANSPORTES Y SERVICIOS NACIONALES SAS y todas las personas vinculadas con las sociedades y/o personas con las cuales exista vinculo civil o comercial, sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual, entre otros.

III. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

- **Acoso sexual.** De acuerdo con la ley 2365 de 2024, se entenderá por 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.

  Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

  Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

- **Manifestaciones**: El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

  a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.

  b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

  c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.

f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el primer punto.

Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:

g) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.

h) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.

i) No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.

j) Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

IV. OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

Trabajadores:

1) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores/ras, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2) Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
3) Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

Empresa:

1) Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
2) Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
3) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
4) Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

V. DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO.

5.1. Denuncia.

Todo trabajador y trabajadora que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir Acoso Sexual, podrá realizar su denuncia a través del siguiente correo electrónico johana.rincon@tsnsas.com, o también podrá recurrir a la fiscalía general de la Nación, de acuerdo con lo que disponga la legislación aplicable.

De igual forma, podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral.
- Gerencia.
- Al jefe o coordinador de Área.
- Recursos Humanos.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal, para lo cual el receptor de la denuncia dejará constancia en un acta firmada por el denunciante, informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Toda información que reciba la empresa relacionada con un Acoso Sexual deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma. Por su parte, todo trabajador que tome conocimiento de un caso de Acoso Sexual deberá guardar confidencialidad al respecto.

5.2. Investigación.

El proceso de investigación de los casos de acoso sexual laboral está a cargo de Recursos Humanos.

Si la victima lo solicita, la empresa remitirá copia de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

5.3. Etapas y plazos:

Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil al área de Recursos Humanos. Recursos Humanos en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule presente por escrito su respuesta y allegue las pruebas que considere pertinentes.

Adicionalmente, en el término del traslado se deberán tomar medidas preventivas de protección en el caso, las cuales podrán ser las siguientes:

a) Ordenar el denunciado abstenerse de ejercer comunicación verbal, no verbal o por cualquier medio con la parte denunciante.
b) Reubicar el lugar de trabajo de la parte denunciante.
c) En caso de que, el denunciado sea un superior jerárquico, se reubicará a la parte denunciante a un cargo igual o de similares condiciones en otra área de la empresa.

Las anteriores medidas tendrán vigencia durante el tiempo que surta el proceso de investigación.

Vencido el término del traslado, Recursos Humanos, deberá emitir comunicación, a través del cual cite de forma individual a las partes, y testigos de ser el caso para resolver el respectivo interrogatorio, del cual deberá quedar constancia escrita firmada por los intervinientes.

Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.

En caso de que, alguna de las partes sea desvinculada de la empresa con ocasión a renuncia o a terminación de su contrato de trabajo, Recursos Humanos deberá continuar con el trámite de la investigación hasta su cierre.

5.4. Cierre del proceso:

De declararse fundada la denuncia, Recursos humanos comunicará la decisión a las partes informando la decisión adoptada en contra del trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

De no encontrarse fundada la denuncia se dará por terminado el proceso y se levantarán las medidas preventivas de protección adoptadas.

VI. PUBLICIDAD

En cumplimiento de la ley 2365 de 2024, se publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación será anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

La presente política rige a partir de su publicación.



JOHANA RINCÓN GAITÁN
Gerente General