

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026
		Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 1 de 7

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Transportes Empresariales Nacionales S.A. - TRASNAL S.A.

Declaración institucional: TRASNAL S.A. adopta una política de cero tolerancia frente al acoso sexual en el contexto laboral y se compromete a prevenirlo, atender los reportes con diligencia, proteger a las personas involucradas y aplicar las actuaciones correspondientes con confidencialidad y debido proceso.

1. OBJETIVO

Prevenir, identificar y atender el acoso sexual en el contexto laboral, establecer compromisos institucionales y garantizar canales seguros, confidenciales, accesibles e independientes para la recepción y gestión de reportes, protegiendo la dignidad, intimidad, igualdad, libertad y demás derechos de las personas vinculadas con TRASNAL S.A.

2. ALCANCE

Esta política aplica a accionistas, integrantes de órganos de dirección, trabajadores administrativos y operativos, conductores dependientes e independientes, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, clientes, usuarios, visitantes y cualquier persona que participe en actividades relacionadas con TRASNAL S.A., sin importar su cargo, modalidad de vinculación o posición jerárquica.

Comprende las conductas relacionadas con el trabajo que ocurran en las instalaciones, vehículos, terminales, espacios de clientes o proveedores, capacitaciones, reuniones, viajes, eventos, trayectos asociados al servicio y comunicaciones telefónicas o digitales vinculadas con la actividad laboral.

3. MARCO DE REFERENCIA

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 2365 de 2024, medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Decreto 405 de 2025, protección frente a decisiones adversas asociadas a denuncias de acoso sexual.
- Ley 2466 de 2025, disposiciones laborales relacionadas con violencia, acoso y discriminación.
- Resolución 3461 de 2025, que diferencia el tratamiento del acoso sexual de las competencias del Comité de Convivencia Laboral.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026
		Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 2 de 7

- Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones aplicables al SG-SST.

4. DEFINICIÓN

Para efectos de esta política, se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza o connotación sexual que resulte no deseada por la persona que la recibe y que pueda afectar su dignidad, libertad, integridad, igualdad o entorno laboral. Puede presentarse entre personas de cualquier nivel jerárquico o forma de vinculación y no requiere repetición para ser reportada y atendida.

Interpretación preventiva: La valoración de cada reporte se realizará de acuerdo con sus circunstancias, evitando estereotipos, prejuicios, confrontaciones innecesarias o exigencias que puedan afectar nuevamente a la persona reportante.

5. PRINCIPIOS

Principio	Aplicación
Dignidad y respeto	Toda persona será tratada con respeto y sin culpabilización.
Confidencialidad	La información se limitará a quienes deban intervenir y se custodiará con acceso restringido.
No represalias	Se prohíben las acciones adversas contra quien reporte de buena fe, participe o aporte información.
Debido proceso	Se garantizará imparcialidad, derecho de defensa, contradicción y decisiones sustentadas.
Celeridad	Los reportes se atenderán sin dilaciones injustificadas.
No revictimización	Se evitarán repeticiones innecesarias del relato, exposición pública o confrontación obligatoria.
Enfoque diferencial	Se considerarán condiciones de vulnerabilidad, discapacidad, género y demás circunstancias pertinentes.
Buena fe	Los reportes se recibirán con seriedad, sin prejuzgar a las personas involucradas.

6. COMPROMISOS DE TRASNAL S.A.

- Mantener un ambiente laboral libre de acoso sexual, discriminación y retaliación.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026
		Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 3 de 7

- Incorporar esta política en el SIG, reglamentos, contratos, inducciones y demás documentos pertinentes.
- Implementar capacitación periódica para trabajadores, líderes, conductores, contratistas y responsables de atención.
- Disponer de canales confidenciales principal y alternativo, incluida una ruta cuando la persona señalada pertenezca a la Gerencia.
- Adoptar medidas de protección oportunas sin trasladar cargas injustificadas a la persona reportante.
- Realizar la gestión interna con personal competente, imparcial y sujeto a reserva.
- Facilitar información sobre las rutas externas y respetar la decisión de acudir a las autoridades competentes.
- Aplicar las medidas laborales, contractuales o disciplinarias que correspondan, respetando el debido proceso.
- Conservar registros protegidos y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas preventivas.

7. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se prohíben las conductas de naturaleza o connotación sexual no deseadas que afecten la dignidad o el ambiente de trabajo, incluidas, entre otras:

- Comentarios, insinuaciones, invitaciones o comunicaciones de connotación sexual no deseadas.
- Mensajes, imágenes o contenidos de carácter sexual enviados por medios físicos o digitales sin consentimiento.
- Acercamientos o contactos físicos no consentidos.
- Condicionar decisiones laborales, contractuales, beneficios o perjuicios a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
- Persistir en una conducta después de que la otra persona haya expresado rechazo o incomodidad.
- Tomar represalias, desacreditar, intimidar u obstaculizar a quien reporte o participe en la atención de un caso.

8. CANALES DE REPORTE

El reporte podrá presentarse de manera verbal o escrita, directamente o mediante persona de confianza, aportando la información disponible. La ausencia de documentos o testigos no impedirá su recepción.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026 Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 4 de 7

Canal	Responsable / finalidad	Dato por completar
Canal principal	Gerencia o persona responsable designada para la atención confidencial.	Correo: _____ Teléfono: _____
Canal de apoyo	Responsable del SIG/SG-SST, quien activará la ruta sin asumir funciones incompatibles.	Correo: _____ Teléfono: _____
Canal alternativo independiente	Integrante designado de la Junta Directiva u otra persona externa competente, cuando exista conflicto de interés o el reporte involucre a Gerencia.	Nombre/cargo: _____ Correo: _____
Canales externos	Autoridades administrativas o judiciales competentes. El uso del canal interno no limita el acceso directo a estas instancias.	La organización informará las opciones aplicables.

Competencia: Los reportes de presunto acoso sexual no serán tramitados por el Comité de Convivencia Laboral. Se gestionarán mediante esta ruta diferenciada y confidencial.

9. RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

Etapas	Actuación mínima
1. Recepción	Registrar fecha, canal y datos mínimos; confirmar recepción e informar derechos y opciones.
2. Valoración inicial	Identificar riesgos inmediatos, conflictos de interés, necesidades de apoyo y medidas de protección.
3. Medidas de protección	Adoptar medidas razonables y proporcionales, evitando imponer cargas a la persona reportante.
4. Gestión imparcial	Designar persona competente, restringir accesos, recopilar información pertinente y garantizar debido proceso.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026 Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 5 de 7

5. Decisión y actuación	Definir acciones laborales, contractuales, preventivas o disciplinarias que correspondan.
6. Comunicación	Informar el resultado a las partes en el alcance permitido por la reserva y la protección de datos.
7. Seguimiento y cierre	Verificar cumplimiento, ausencia de represalias y eficacia de las medidas; conservar expediente restringido.

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Según la valoración del caso, TRASNAL S.A. podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas provisionales, sin que impliquen una decisión anticipada sobre responsabilidad:

- Restringir contactos no necesarios entre las personas involucradas.
- Ajustar temporalmente horarios, canales de comunicación, supervisión o ubicación, procurando no afectar a la persona reportante.
- Designar una persona de acompañamiento institucional.
- Facilitar orientación sobre atención en salud, apoyo psicosocial o rutas externas.
- Proteger los datos personales y limitar el acceso al expediente.
- Prevenir y atender cualquier acto de retaliación.
- Preservar información relevante de acuerdo con la ley y los controles documentales.

No se exigirá conciliación, mediación o confrontación directa como condición para recibir o tramitar un reporte.

11. RESPONSABILIDADES

Responsable	Responsabilidad
Gerencia	Aprobar la política, asignar recursos, garantizar independencia, ordenar medidas de protección y asegurar decisiones con debido proceso.
Responsable SIG/SG-SST	Divulgar, capacitar, activar la ruta, mantener registros de prevención y apoyar seguimiento sin vulnerar la reserva.
Responsable de atención	Recibir, valorar, gestionar y documentar el caso con competencia, imparcialidad y confidencialidad.
Líderes de proceso	Prevenir, reportar oportunamente situaciones conocidas y cumplir las medidas adoptadas.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026
		Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 6 de 7

Trabajadores contratistas	y	Mantener trato respetuoso, abstenerse de represalias y colaborar de buena fe con la atención.
COLAB		Orientar sobre su competencia en acoso laboral y remitir inmediatamente los reportes de acoso sexual al canal diferenciado, sin investigarlos.

12. PREVENCIÓN, DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

- Publicación en Classroom, correo institucional, cartelera y demás medios disponibles.
- Inclusión en inducción, reinducción y contratación de personal y contratistas pertinentes.
- Formación anual y cuando existan cambios legales, organizacionales o riesgos identificados.
- Comunicación visible de los canales principal y alterno.
- Evaluación breve de comprensión y conservación de registros de asistencia o recepción.
- Actividades preventivas basadas en respeto, consentimiento, igualdad y uso responsable de medios digitales.

13. REGISTROS, SEGUIMIENTO Y EFICACIA

Los expedientes de casos tendrán acceso restringido y se conservarán separadamente de los registros generales de capacitación. Los reportes estadísticos utilizarán datos agregados y anonimizados, sin permitir la identificación de las personas.

Indicador	Criterio
Divulgación de la política	100 % de la población objetivo cubierta.
Comprensión	Mínimo 80 % de resultado en evaluación.
Canales disponibles	Canal principal y alterno comunicados y operativos.
Atención	100 % de reportes con registro, valoración, actuación y seguimiento.
Protección	100 % de casos valorados respecto de riesgos y represalias.
Recurrencia	Análisis semestral y adopción de acciones cuando se identifiquen tendencias.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	PLT-SST-005
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		Fecha: AGOSTO 2026
		Versión: 0
Aprobado por: Dora ramirez	Autorizado por: Monica sanchez	Página 7 de 7

14. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La política entra en vigor a partir de su aprobación por la Gerencia. Será revisada como mínimo una vez al año y cuando cambien los requisitos legales, la estructura organizacional, los riesgos, los canales o los resultados de seguimiento.

15. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Responsable
0	Agosto de 2026	Emisión inicial de la Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual, articulada con el SIG y la ruta independiente del COLAB.	Gestión Integral - SG-SST

16. APROBACIÓN



Transportes Empresariales Nacionales S.A.
MONICA SANCHEZ

GERENTE-DIRECTORA SGSST